

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA - PAQMAI



STJ SUPERIOR
TRIBUNAL DE JUSTIÇA

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA - PAQMAI



B823m

Brasil. Superior Tribunal de Justiça.

Programa de Avaliação da Qualidade da Auditoria Interna - PAQMAI / Superior Tribunal de Justiça, Secretaria de Auditoria Interna. -- Brasília: Superior Tribunal de Justiça, 2019.

88 p.

ISBN

1. Auditoria, Brasil. 2. Tribunal Superior, auditoria, Brasil. I. Programa de Avaliação da Qualidade da Auditoria Interna.

CDU 000.000(00)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. ESTRUTURA DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA – PAQMAI.....	10
3. DO MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA	19
4. PERIODICIDADE DA APLICAÇÃO DAS AÇÕES DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE	29
5. REPORTE DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA.....	29
6. USO DE “EM CONFORMIDADE COM OS NORMATIVOS INTERNOS E AS NORMAS QUE REGULAMENTAM A PRÁTICA PROFISSIONAL”	30
8. GLOSSÁRIO.....	71
9. REFERÊNCIAS.....	84

1. INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação

1. As constantes mudanças regulatórias no setor público exigem uma atuação dos órgãos públicos dentro de uma estrutura fortalecida de governança, o que demanda uma função auditoria interna forte e atuante. Para que a auditoria interna auxilie a organização no cumprimento das suas responsabilidades de governança corporativa, essa função deve operar nos mais altos níveis de qualidade, mediante avaliação contínua e implementação de melhoria de sua eficácia.
2. Dessa forma, cada vez mais há uma tendência de que a atuação das unidades de auditoria interna seja totalmente aderente aos padrões internacionais e, especialmente no caso das auditorias internas governamentais federais, seja alinhada ao arcabouço normativo do Tribunal de Contas da União – TCU e de organismos internacionais que atuam sobre o tema, tais como a Organização Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores – Intosai, que instituiu as Normas Internacionais das Entidades Fiscalizadoras Superiores (Issai) e o The Institute of Internal Auditors – IIA Global, que publicou a Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (IPPF).
3. São diversas as vantagens trazidas por essa convergência, podendo se destacar a melhoria de processos internos de trabalho, o aumento no desempenho de unidades técnicas e nos ganhos de produtividade, a padronização de procedimentos e de entendimentos, além de permitir que o Brasil esteja inserido nos grandes debates internacionais acerca da auditoria.
4. Uma das principais contribuições trazidas por essa convergência se refere à necessidade de que as organizações desenvolvam e mantenham um programa de garantia de qualidade e melhoria que compreenda todos os aspectos da atividade de auditoria interna.
5. Assim, a avaliação da qualidade e melhoria da Auditoria Interna se apresenta como de fundamental importância para aumentar a credibilidade e a objetividade da atividade de auditoria interna.
6. Vale ressaltar que as Issais da Intosai são aplicáveis aos tribunais de contas e foram utilizadas subsidiariamente neste modelo de avaliação. Já a IPPF, voltada para as unidades de auditoria interna, foi

a base para a elaboração deste método de avaliação da atuação da auditoria interna.

7. Os propósitos das normas do II A Global são:

- o fornecimento de estrutura para a execução e promoção de um amplo espectro de serviços de auditoria interna de valor agregado;
- o estabelecimento de bases para a avaliação de desempenho da auditoria interna; e
- a promoção da melhoria dos processos, rotinas e operações organizacionais.

8. O IPPF compreende duas categorias principais de normas:

- de atributos que visam estabelecer requisitos e padrões para as organizações e para os indivíduos que executam a auditoria interna;
- de desempenho que descrevem a natureza da auditoria interna e fornecem os critérios de qualidade por meio dos quais o desempenho desses serviços pode ser avaliado.

1.2 Visão Geral

9. A Norma 1300 da estrutura IPPF, que versa sobre programas de garantia de qualidade e melhoria, prescreve que a unidade de auditoria interna deve desenvolver e manter programa de garantia de qualidade que contemple todos os aspectos da atividade de auditoria.
10. O referido programa tem por propósito assegurar que o conceito de qualidade seja inserido na atividade de auditoria interna e em todas as suas operações, devendo essas serem gerenciadas e executadas conforme uma metodologia pré-estabelecida que promova a qualidade e, por padrão, a conformidade com as normas internacionais.
11. Esse programa deve servir como ferramenta fundamental para a manutenção da qualidade e desenvolvimento da função de Auditoria Interna.

12. Tendo por referência a Norma 1300, a Secretaria de Auditoria Interna – AUD desenvolveu o Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria da Auditoria Interna – PAQMAI, que cobre todos os aspectos da atividade de auditoria interna, com a meta definitiva de desenvolver uma atividade de auditoria interna com a abrangência e a qualidade de trabalho que inclua a conformidade com o Estatuto de Auditoria Interna, com o Código de Ética do Auditor e com as normas para Prática da Auditoria Interna, bem como a observância da legislação aplicável e da jurisprudência dos Órgãos de Controle Externo.
13. Desta forma, o referido programa abrange avaliações da eficiência e da eficácia da atividade de auditoria interna, o que ajuda a identificar oportunidades de melhoria, inclusive em relação às competências técnicas do profissional de auditoria.
14. O Programa será atualizado e revisto anualmente. Excepcionalmente, à medida que a atividade de auditoria interna progredir ou que as condições no âmbito da atividade de auditoria interna mudarem, ajustes ao PAQMAI poderão ser promovidos para assegurar a continuidade da operação com eficácia e eficiência, bem como para assegurar às partes interessadas que o programa agregue valor, melhorando as operações da organização.
15. O referido programa foi desenvolvido considerando aspectos específicos da AUD, tendo em vista seu tamanho, sua estrutura e suas necessidades.
16. O PAQMAI será aplicado nos trabalhos de avaliação e de consultoria realizados pela Secretaria de Auditoria Interna e visa concluir sobre o nível de qualidade da atividade de auditoria interna e identificar as oportunidades de melhorias para levar a unidade a um patamar superior e apropriado. O programa permite uma avaliação de:
 - Conformidade com a Definição de Auditoria, com as Normas e com o Código de Conduta Ética do Auditor Interno;
 - Adequação do estatuto, objetivos, políticas e procedimentos da atividade de auditoria interna aos propósitos institucionais;
 - Contribuição para a governança, a gestão de riscos e o sistema de controle do Superior Tribunal de Justiça;

- Abrangência da cobertura do universo de auditoria;
- Cumprimento das normas legislativas, regulamentares e governamentais a que a auditoria interna possa estar sujeita;
- Os riscos que afetam o funcionamento e os objetivos da própria atividade de auditoria interna;
- A eficácia de atividade de melhoria contínua e adoção de melhores práticas;
- Agregação de valor, melhoria nas operações e contribuição para a realização dos objetivos institucionais do Tribunal;
- Prestação de asseguração e consultoria relevantes;
- Correspondência às expectativas do dirigente da organização, entidades de auditoria e outras partes interessadas.

2. ESTRUTURA DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA – PAQMAI

2.1 Conceitos e campos de atuação

17. PAQMAI é um instrumento a ser utilizado e operacionalizado pela AUD para identificar o estado atual da qualidade do exercício da função auditoria interna, sinalizar correções na direção com vistas a atingir um nível mais adequado e possibilitar o estabelecimento dos passos a serem seguidos para o alcance da excelência.
18. Os requisitos mínimos para um programa de avaliação da qualidade de auditoria interna são definidos pelas Normas 1300-1322 da estrutura IPPF. Esses requisitos foram aprovados pelos profissionais da área, por meio de um processo rigoroso de rascunho de exposição, no qual foram solicitadas participações de auditores internos e de outras partes interessadas do mundo todo. O processo de exposição e consulta propiciou que os auditores internos e principais grupos interessados apoiassem as normas obrigatórias relativas à qualidade da auditoria interna. Nesse sentido, a AUD propôs adotar essa estrutura normativa, por entender ser o padrão totalmente aplicável a sua atuação e que tem plenas condições de

alavancar a função auditoria interna do Tribunal, além de estar alinhada às práticas internacionais.

19. Esse Programa deve ser aplicado tanto no nível de trabalhos individuais de auditoria (avaliação contínua) quanto em um nível mais amplo da atividade de auditoria interna (avaliação periódica).
20. As avaliações devem abranger todas as fases da atividade de auditoria interna do Tribunal, e ainda:
 - o alcance do propósito da atividade de auditoria interna;
 - a conformidade dos trabalhos com as disposições da Instrução Normativa STJ/GP n. 5, de 9 de maio de 2016 e outros normativos que definam atribuições para a atividade de auditoria interna, como as boas práticas nacionais e normas internacionais aplicáveis e com os manuais ou procedimentos operacionais estabelecidos e adotados pela AUD/STJ;
 - a conduta ética e profissional dos auditores.
21. Além das avaliações a serem realizadas, a estrutura do PAQMAI estabelece:
 - as responsabilidades dos atores de nível gerencial da AUD e da própria unidade no processo de garantia da qualidade;
 - os objetivos a serem alcançados pelo programa;
 - os procedimentos e as etapas adotados na realização da avaliação;
 - as partes interessadas;
 - a forma da aplicação da avaliação;
 - a periodicidade das avaliações;
 - os procedimentos a serem adotados na comunicação de resultados.

2.2 Objetivos a serem alcançados pelo PAQMAI

22. A avaliação da qualidade e de melhoria dos trabalhos de auditoria interna tem como objetivo geral aumentar a credibilidade e a objetividade da atividade de auditoria interna, visto que a qualidade é um pressuposto básico em todas as atividades de uma organização, e ainda os seguintes objetivos específicos:

- Identificar oportunidades de aprimoramento do processo de auditoria conduzido pela AUD;
- Identificar necessidade de capacitação dos auditores;
- Avaliar o desempenho da atividade de auditoria interna, mensurando e avaliando indicadores chaves de desempenho;
- Facilitar a supervisão eficaz dos processos de auditoria interna;
- Melhorar a eficiência e efetividade da auditoria interna e aumentar o valor agregado à instituição pelos serviços prestados pela auditoria interna;
- Prover avaliações externas independentes e regulares do trabalho de auditoria interna;
- Permitir que a Secretaria de Auditoria Interna e a Alta Administração tenham uma visão consistente dos objetivos e do papel da função de auditoria interna do STJ.

2.3 Estrutura normativa e metodológica aplicável ao Programa

23. Normativamente, o Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria da Auditoria Interna – PAQMAI baseia-se nas seguintes normas internacionais, contempladas na estrutura IPPF do *The Institute of Internal Auditors* – II A Global:

- 1300 - Programa de Avaliação da Qualidade;
- 1310 - Requerimentos do Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria;

- 1311 - Avaliações Internas;
 - 1312 - Avaliações Externas;
 - 1320 - Reporte do Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria;
 - 1321 - Uso de “Em Conformidade com as Normas Internacionais para a Prática Profissional de Auditoria Interna do Instituto de Auditores Internos” e
 - 1322 - Divulgação de Não Conformidade.
24. Também estão contempladas no arcabouço legal e metodológico as seguintes referências que devem ser observadas ou podem auxiliar a AUD/STJ na realização das avaliações:
- Leis e normas nacionais;
 - Orientações Práticas do IIA Global;
 - Guia Prático do IIA Global: Programa de Avaliação da Qualidade e Melhoria;
 - Guias, Regulamentos, Manuais e demais normativos internos adotados pela AUD;
 - Recomendações e Determinações do TCU ou CNJ.

2.4 Perspectivas e Níveis de Aplicação

25. Para obter uma cobertura abrangente de todos os aspectos da atividade de auditoria interna, o programa será aplicado sob duas perspectivas: Interna e externa, conforme figuras 1 e 2 a seguir:



Figura 1 – Estrutura da avaliação interna da atividade de auditoria interna do STJ

26. O Anexo I demonstra os atores, a periodicidade, o objetivo e os conceitos da avaliação interna da atividade de auditoria interna.

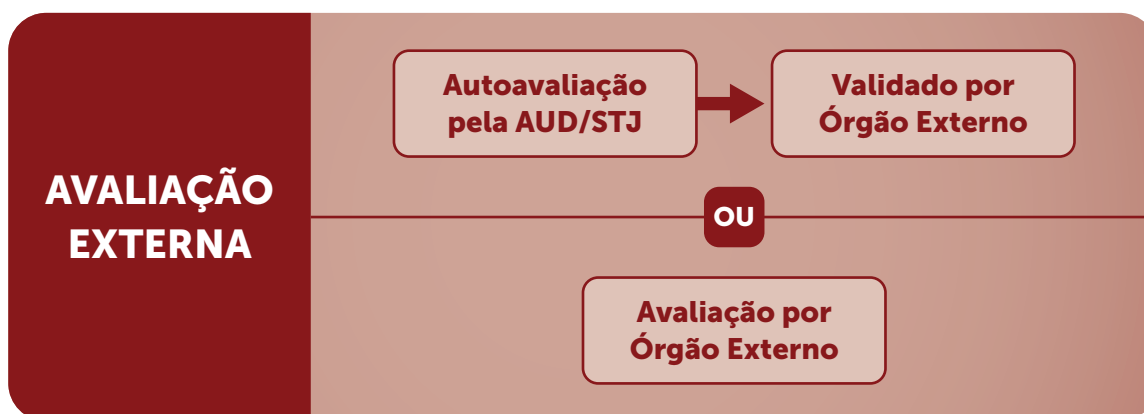


Figura 2 – Estrutura da avaliação externa da atividade de auditoria interna do STJ

2.4.1 Perspectiva Interna

27. As avaliações internas contemplam um conjunto de procedimentos e de ações realizadas ou conduzidas pela AUD com vistas a aferir, junto à própria equipe de auditores, à unidade auditada e aos gestores internos do STJ, a qualidade dos trabalhos realizados.

28. Dessa forma, na perspectiva interna, há a avaliação de cada trabalho de asseguarção e de consultoria pelos membros das equipes e dos gestores envolvidos e há a avaliação periódica da função auditoria interna pelas diversas partes interessadas dentro da instituição, incluindo a própria unidade de auditoria interna, os gestores e as autoridades do Tribunal.
29. A avaliação individual dos trabalhos de auditoria interna e a avaliação periódica da função auditoria interna são partes interligadas da avaliação na perspectiva interna e têm por objetivo oferecer uma estrutura eficaz para que a atividade de auditoria interna avalie continuamente sua conformidade com os padrões estabelecidos internamente, com as políticas e práticas rotineiras adotadas nos trabalhos diários ou consideradas boas práticas, bem como com as normas, manuais e ordens de serviço formalizadas no âmbito do STJ, consistindo na supervisão, na revisão e na mensuração dos trabalhos da auditoria interna.

2.4.1.1 Avaliação Individual dos Trabalhos de Auditoria Interna

30. A avaliação individual dos trabalhos tem como objetivo assegurar a conformidade dos trabalhos executados pela AUD/STJ com as normas profissionais e de conduta aplicáveis e a eficiência dos processos, constituindo-se em uma avaliação contínua da atividade.
31. Essa avaliação tem ainda o objetivo subsidiar a AUD a determinar se os processos de auditoria interna estão sendo realizados nos padrões de qualidade.
32. Essa avaliação desenvolve por meio de atividades conduzidas no decorrer de todas as ações de auditoria e de consultoria, com vistas a verificar a eficiência dos processos para garantir a qualidade dos trabalhos, incluindo, o planejamento, a execução, a supervisão, a comunicação dos resultados, o monitoramento e a interação com os auditados, de forma a identificar deficiências que podem ser corrigidas em trabalhos futuros, estabelecendo-se planos de ação para tratar das questões observadas.
33. Essa avaliação é uma parte integrante da rotina diária de supervisão, revisão e exame dos trabalhos de auditoria interna que se encon-

tra incorporada às políticas e às práticas rotineiras utilizadas para gerenciar a atividade de auditoria interna e utiliza os processos, as ferramentas e as informações consideradas necessárias para avaliar a conformidade com o Código de Ética do Auditor e com as Normas, devendo utilizar os seguintes instrumentos de verificação:

- a. avaliação realizada pelas unidades auditadas sobre a eficiência e eficácia da equipe de auditoria interna e da ação em si, a ser solicitada imediatamente após a conclusão de cada auditoria ou consultoria;
 - b. avaliação realizada pelos auditores internos da equipe, após a conclusão de cada trabalho;
 - c. avaliação realizada pelo supervisor do trabalho de auditoria ou de consultoria, após a conclusão de cada trabalho;
34. Assim, a avaliação na perspectiva interna deve aferir e afirmar o seguinte a respeito dos trabalhos de auditoria e de consultoria:
- os processos de trabalho foram usados para traduzir planos de auditoria em recursos suficientes e adequados aos trabalhos de auditoria;
 - o planejamento, a condução do trabalho de campo e a emissão de relatórios/comunicação dos resultados estão de acordo com os normativos internos adotados pela AUD;
 - os mecanismos apropriados para acompanhar as ações dos gestores em resposta a recomendações de auditoria foram devidamente estabelecidos;
 - as pesquisas com os gestores envolvidos na ação, após a conclusão dos trabalhos, contemplando autoavaliação da equipe de auditoria e outros mecanismos para apoiar melhoria contínua foram realizados.

2.4.1.2 Avaliação Periódica da Função Auditoria Interna

35. Avaliações periódicas são conduzidas, a cada dois anos, para certificar se a condução da função auditoria interna como um todo opera com eficácia e eficiência e em conformidade com o Código de Condu-

ta Ética do Auditor, o Estatuto de Auditoria Interna e as Normas para Prática Profissional da Auditoria Interna. Essas avaliações também examinam os planos, as políticas, os procedimentos e as práticas da atividade de auditoria interna, definidos internamente, além dos requisitos legislativos e regulatórios aplicáveis.

36. As avaliações periódicas serão realizadas de forma sistemática e padronizadas, de maneira a fornecer diagnósticos quanto ao desempenho da AUD e a indicar aspectos que necessitam ser melhorados.
37. A avaliação está relacionada com toda atividade desenvolvida pela AUD na condução da função auditoria em um determinado período de tempo e não somente com um trabalho específico de avaliação ou de consultoria e será conduzida pelos titulares das Secretarias e Assessorias do STJ e Autoridades, bem como por comissão de auditores composta, no mínimo, pelo corpo gerencial da AUD/STJ.
38. A avaliação periódica deve permitir aferir os seguintes aspectos:
 - as políticas e os procedimentos escritos, abrangendo questões técnicas e administrativas, estão formalmente documentados para orientar a equipe de auditoria em conformidade consistente com a definição de auditoria interna, o código de ética e as normas;
 - o trabalho de auditoria está em conformidade com as políticas e procedimentos escritos;
 - o trabalho de auditoria atinge as finalidades gerais e as responsabilidades descritas no estatuto de auditoria interna;
 - o trabalho de auditoria está em conformidade com a definição de auditoria interna, o código de ética e as normas internacionais;
 - o trabalho de auditoria interna atende às expectativas dos interessados;
 - a atividade de auditoria interna agrega valor e melhora as operações da organização;
 - os recursos para a atividade de auditoria interna são eficientes e efetivamente utilizados.

2.4.2 Perspectiva Externa

39. A avaliação da atividade de auditoria interna do STJ, na perspectiva externa, poderá ocorrer de duas formas: autoavaliação feita pela própria AUD e validada por órgão externo e independente ou diretamente por órgão externo e independente.
40. Essa avaliação ocorrerá pelo menos uma vez a cada cinco anos por um avaliador independente ou equipe de avaliação de fora da organização qualificada na prática de auditoria interna bem como do processo de avaliação da qualidade:
- os avaliadores externos deverão expressar uma opinião sobre o todo o espectro de garantia dos trabalhos realizados pela atividade de auditoria interna, incluindo sua conformidade com a Definição de Auditoria Interna e os normativos internos adotados pela AUD/STJ;
 - os avaliadores deverão concluir sobre a eficiência e eficácia da atividade de auditoria interna na execução de suas funções e sobre o cumprimento das expectativas das partes interessadas.
41. A avaliação externa visa à obtenção de opinião independente sobre o conjunto geral dos trabalhos de auditoria realizados pela unidade e sua conformidade com o disposto nos normativos internos adotados no âmbito do STJ, nas Normas para a Prática da Auditoria Interna, no Estatuto de Auditoria Interna, na legislação aplicável e na jurisprudência dos Órgãos de Controle Externo e com aplicabilidade do Código de Ética do Auditor, bem como acerca da adequação do funcionamento do PAQMAI.
42. As avaliações externas serão conduzidas por profissional ou organização qualificados e independentes na prática de auditoria interna e no processo de avaliação de qualidade, externos à estrutura da Unidade de Auditoria Interna, sendo vedada a realização de avaliações recíprocas em um mesmo ciclo, nas quais duas unidades de auditoria se avaliem mutuamente. Também poderão ser implementadas, alternativamente, por meio de autoavaliação, desde que essa seja submetida a um processo de validação independente, por profissional ou organização externo devidamente qualificado para essa atribuição.

43. As abordagens dispostas a seguir, ou a combinação entre elas, poderão ser estabelecidas para a condução de avaliações externas:
- avaliação externa completa, que envolve o uso de um avaliador ou equipe avaliadora, qualificados e independentes para conduzir toda a avaliação;
 - autoavaliação com validação independente, envolve o uso de avaliador ou equipe avaliadora, qualificados e independentes para conduzir a validação independente da avaliação periódica; e
 - revisões por pares que atendam os critérios de independência e qualificações especificados nas Normas Internacionais.

3. DO MODELO DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA DA AUDITORIA INTERNA

3.1 Procedimentos e etapas

44. As avaliações e demais procedimentos de assegurar e melhorar a qualidade preconizados pelo PAQMAI, compreendem:
- todas as etapas das ações de fiscalização (planejamento, execução, relatoria e monitoramento);
 - aspectos relacionados ao atingimento dos objetivos globais das atividades de fiscalização;
 - conformidade dos processos de trabalho com as normas vigentes;
 - boas práticas nacionais e internacionais aplicáveis;
 - postura profissional dos auditores.
45. As etapas das avaliações internas previstas no PAQMAI compreendem, conforme preconiza o Modelo IA-CM usado como referência, nas avaliações contínuas dos trabalhos, os seguintes elementos:
- Planejamento do Trabalho;
 - Execução do Trabalho;

- Relacionamento com a unidade auditada;
- Comunicação dos Resultados; e
- Preparo da Equipe.

3.2 Partes Interessadas

46. Para fins do PAQMAI, partes interessadas são todos os atores que dependem ou se interessam pela atuação da função auditoria interna do Tribunal. Esses atores são:

- Conselho da Administração do STJ;
- Presidência do STJ;
- Alta Administração;
- Secretaria de Auditoria Interna do STJ;
- Gestores e Servidores da AUD;
- Demais Gestores e servidores do STJ;
- Órgãos de Controle Externo;
- Outras partes interessadas.

3.3 Das Avaliações

47. O PAQMAI contemplará avaliações internas e externas, as quais serão devidamente documentadas na forma estabelecida nos normativos internos e nesse programa. Os resultados das avaliações realizadas serão periodicamente consolidados com a finalidade de fornecer informações gerenciais e de identificar necessidades de capacitação e oportunidades para aprimoramento da atividade de auditoria interna do Tribunal, as quais serão registradas em um plano de ação.

48. Para alcançar todos os aspectos da atividade de auditoria interna,

quanto à abordagem da avaliação contínua, serão considerados todos os trabalhos de avaliação (fiscalização propriamente dita) e de consultoria, sobre os quais serão examinadas as seguintes fases:

- Planejamento;
- Execução;
- Elaboração de relatório;
- Monitoramento das recomendações.

3.4 Avaliação Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna

49. Na avaliação contínua serão utilizadas, para obtenção dos resultados, as percepções das unidades auditadas, do supervisor da equipe e dos membros da equipe acerca dos trabalhos realizados, sendo tais percepções coletadas por intermédio de questionários específicos.
50. A mensuração dos resultados das avaliações, sempre que possível, será feita por elemento, conforme estabelecido no parágrafo 45, e os resultados apurados formarão o resultado de cada questionário aplicado e de capacidade geral da atividade de auditoria interna.

I. Avaliação contínua na perspectiva da equipe da auditoria interna

51. Os membros da auditoria interna farão a avaliação de cada trabalho de que tenham participado logo após o envio dos resultados à unidade auditada.
52. Essa avaliação será feita com base na estrutura de elementos do Modelo, os quais se compõem de conjuntos de itens de avaliação. Esses itens serão avaliados conforme a escala dada em cada questionário. O modelo de questionário aplicado a cada trabalho para as respectivas equipes encontra-se no Anexo II.

II. Avaliação contínua na perspectiva do supervisor da equipe de cada trabalho

53. A atuação da equipe de cada trabalho da auditoria interna será avaliada pelo supervisor, assim designado na ordem de serviço respectiva.

54. Essa avaliação será feita com base na estrutura de elementos do Modelo, os quais se compõem de conjuntos não uniformes de itens de avaliação. Esses itens serão avaliados de acordo com a escala dada em cada questionário. O modelo de questionário aplicado à supervisão de cada trabalho encontra-se no Anexo III.

III. Avaliação contínua na perspectiva da unidade auditada

55. Na avaliação contínua, a percepção dos gestores será obtida por meio da aplicação de questionários estruturados, padronizados e específicos, encaminhados ao responsável pela unidade-auditada, com o objetivo de coletar a avaliação em cada trabalho realizado pela AUD.
56. O questionário aplicado aos gestores da unidade-auditada de cada trabalho permitirá avaliar a ação com base nos mesmos elementos preconizados pelo Modelo, conforme parágrafo 45. Cada elemento é composto por um conjunto não uniforme de itens que serão avaliados pelos gestores, considerando a escala de avaliação dada.
57. Aos gestores das unidades auditadas de trabalhos específicos de avaliação e de consultoria será aplicado o questionário constante no Anexo IV.

3.5 Escala de Avaliação Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna

58. Quanto ao resultado apurado na realização da avaliação interna, a partir da escala estabelecida, a cada nível possível de ser identificado corresponde o seguinte diagnóstico, tendo por referência o referido modelo do TCU acima citado:
- **Introdutório:** prática inexistente, não implementada ou não funcional. Considera-se em fase introdutória quando forem observados que os mecanismos e instrumentos utilizados estão parcialmente presentes, mas não são suficientes e não atendem as necessidades dos envolvidos;
 - **Emergente:** Prática realizada de maneira informal, esporádica e eventual em algumas situações, áreas ou aspectos. Considera-se emergente quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são parcialmente suficientes, mas não atendem regularmente as necessidades dos envolvidos;

- **Estabilizado:** Prática realizada de acordo com normas e padrões de forma intermitente. Considera-se estabilizada quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários, são parcialmente suficientes e atendem regularmente as necessidades dos envolvidos;
 - **Progressivo:** Prática realizada de acordo com normas e padrões definidos na maior parte das vezes. Considera-se em fase progressiva quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e atendem satisfatoriamente as necessidades dos envolvidos;
 - **Avançado:** Prática realizada de acordo com normas e padrões definidos. Considera-se em fase avançada quando forem observados que os mecanismos e instrumentos necessários são suficientes e adequados e atendem plenamente as necessidades dos atores envolvidos.
59. Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e também no conjunto deles. Cada questionário é composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação.
60. Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, resultando nos seguintes índices:
- a. Índice de cada Elemento do Questionário

$$\text{IEQ} \quad \text{Índice de cada Elemento do Questionário} = \left\{ \frac{\Sigma \text{ dos pontos atribuídos a cada item do elemento}}{(\text{qtd. de itens do elemento} - \text{qtd. de itens com valor 0}) \times 4} \right\} \times 100$$

b. Índice de cada Questionário

$$\text{IQ} = \frac{\sum \text{IEQ}}{\text{QEQ}}$$

Índice de cada Questionário

LEGENDA:
IEQ: Índice de cada Elemento do Questionário
QEQ: Quantidade de Elementos do Questionário

c. Índice Geral de Avaliação Contínua

$$\text{IGAC} = \frac{\sum \text{IQ}}{\text{QQA}}$$

Índice Geral de Avaliação Contínua

LEGENDA:
IQ: Índice de cada Questionário
QQA: Quantidade de Questionários Aplicados

61. Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada elemento ao IGAC, serão interpretados numa escala para a definição do nível de qualidade dos trabalhos da auditoria interna, conforme demonstrado a seguir:

NÍVEIS DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DOS TRABALHOS DE AUDITORIA INTERNA					
	Nível 01 Introdutória	Nível 02 Emergente	Nível 03 Estabilizado	Nível 04 Progressivo	Nível 05 Avançado
Nível de Qualidade da Ação de Fiscalização	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100

Figura 3 – Matriz de Avaliação Contínua dos Trabalhos de Auditoria Interna

3.6 Avaliação periódica da função auditoria

62. A avaliação periódica é um processo de avaliação de qualidade da função auditoria, que se destina a verificar a conformidade da atuação da unidade de auditoria interna com os padrões normativos e operacionais estabelecidos, a eficiência e a eficácia da auditoria interna, o valor agregado da auditoria interna à organização, de forma a fornecer diagnósticos que apontem boas práticas a serem disseminadas ou indiquem fragilidades a serem mitigadas.

63. As avaliações periódicas ocorrerão com base na perspectiva de duas instâncias: a própria unidade de auditoria interna e os gestores das unidades auditadas.
64. Essas avaliações ocorrerão a cada dois anos, no final do mandato de cada Presidente do Tribunal, de forma a contemplar a atuação da auditoria interna em um período inteiro de gestão.

I. Avaliação periódica na perspectiva da unidade de auditoria interna

65. A avaliação periódica feita pela própria unidade de auditoria interna é a mais ampla de todas as avaliações.
66. Também será conduzida a cada dois anos, junto com as demais avaliações periódicas.
67. A estrutura desta avaliação diferencia-se bastante das demais avaliações periódicas – feitas pelos gestores e pelas autoridades. Nesta avaliação, a estrutura do questionário obedecerá fielmente a estrutura do IA-CM, compondo-se de elementos, subelementos e itens de avaliação.
68. A estrutura do IA-CM utilizada, com seus elementos e subelementos, bem como o relacionamento com os níveis de capacidades demonstrados na figura 4 estão representados no anexo V.
69. Dada a complexidade, esta avaliação será conduzida por equipe capacitada da AUD, designada especificamente para esse fim. A equipe avaliadora organizará as evidências em processo administrativo especialmente autuado para fins da avaliação.
70. O modelo do questionário a ser aplicado nesta avaliação está demonstrado no Anexo VI.

II. Avaliação periódica na perspectiva da Administração

71. A avaliação da Administração será feita pelos gestores das unidades-auditadas, realizada a cada dois anos e, também, usará a estrutura de elementos do IA-CM, porém, de forma mais simplificada do que a utilizada na avaliação feita pela AUD.
72. O questionário será aplicado aos gestores das unidades – Diretor-Geral, Secretário-Geral da Presidência, secretários e assessores-chefe – abordando aspectos relacionados aos serviços prestados pela AUD e

interação com as unidades do Tribunal, compreendendo os seguintes elementos:

- Serviços e papel da auditoria interna;
- Pessoal da auditoria interna;
- Práticas profissionais da auditoria interna;
- Gestão de desempenho e accountability da auditoria interna;
- Relações organizacionais e cultura da auditoria interna;
- Governança da auditoria interna.

73. O modelo do questionário a ser aplicado nesta avaliação está demonstrado no Anexo VII.

3.7 Escala de Níveis de Capacidade de Atividade de Auditoria Interna

74. As normas do IPFF não requerem uma escala de avaliação específica, porém exigem que o grau de conformidade com as normas seja avaliado.
75. De acordo com Internal Audit Capacity Model – IA-CM existem 5 níveis de capacidade de qualidade de AI.
76. No PAQMAI, a função auditoria interna do STJ será classificada considerando os níveis demonstrados na figura 4:

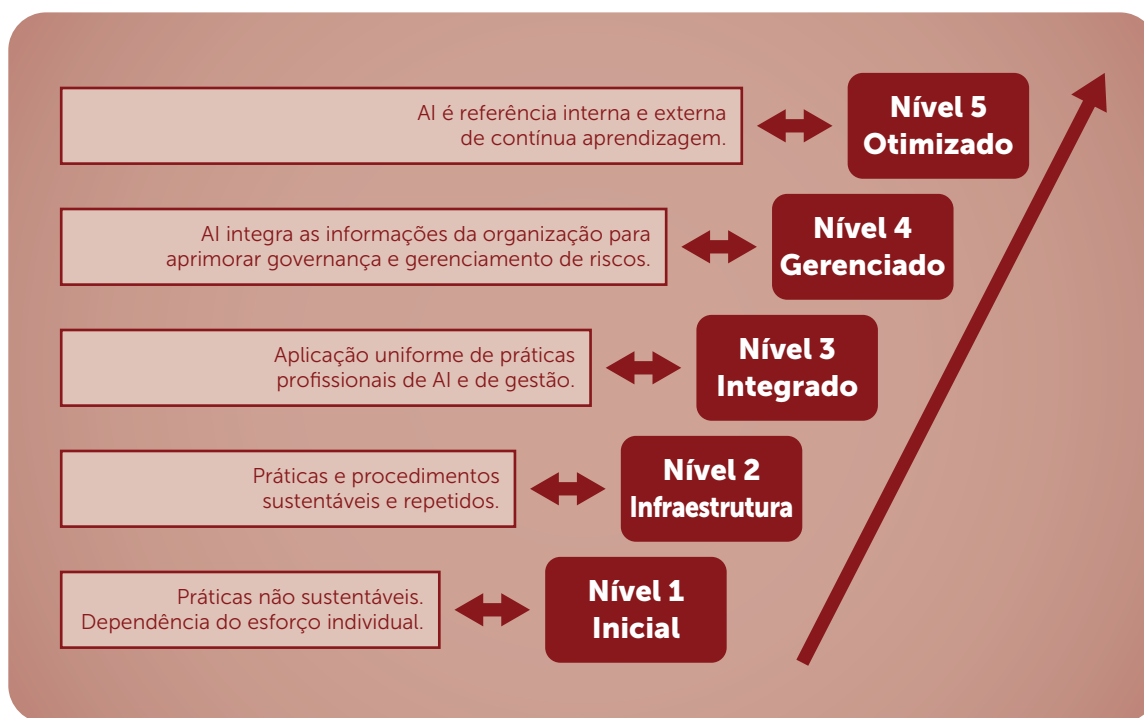


Figura 4 – Níveis de capacidade e conceitos para classificação da função de auditoria interna do STJ.

Fonte: adaptação de Internal Audit Capability Model (IA-CM) for the Public Sector do IIA-Global.

77. Em relação às avaliações externas, a escala será definida a partir do desenvolvimento e implementação da parte do programa que tratará dessa avaliação, podendo ser utilizada essa mesma escala do IA-CM.

3.8 Escala de Avaliação da Capacidade da Atividade de Auditoria Interna

78. Conforme demonstrado pela Figura 4 do item 3.7 de forma aderente ao Modelo IA-CM, a capacidade da atividade de auditoria interna será classificada considerando cinco níveis – Inicial, Infraestrutura, Integrado, Gerenciado e Otimizado – podendo serem caracterizados da seguinte forma:

- **Inicial:** as práticas da auditoria interna são informais e esporádicas e não são sustentáveis no tempo e por ocasião das mudanças de gestão da organização se tornam dependentes do esforço individual dos colaboradores;
- **Infraestrutura:** as práticas e procedimentos da auditoria interna são sustentáveis e repetidos ao longo de sua atuação;
- **Integrado:** são aplicadas práticas profissionais de auditoria interna e de gestão da atividade;

- **Gerenciado:** a auditoria interna integra as informações da organização para aprimorar a governança e a gestão de riscos;
- **Otimizado:** a auditoria interna é referência interna e externa de contínua aprendizagem.

79. Para chegar a esses conceitos, que variam numa escala de níveis de 0 a 4, há a apuração dos índices em cada questionário e, também, no conjunto deles. Cada questionário é composto por um conjunto de elementos, os quais agregam um conjunto de itens de avaliação.

80. Os questionários serão avaliados segundo um conjunto de fórmulas, resultando nos seguintes índices:

a. Índice de cada Elemento do Questionário

$$\text{IEQ} \text{ Índice de cada Elemento do Questionário} = \left\{ \frac{\Sigma \text{ dos pontos atribuídos a cada item do elemento}}{(\text{qtd. de itens do elemento} - \text{qtd. de itens com valor 0}) \times 4} \right\} \times 100$$

b. Índice de cada Questionário

$$\text{IQ} \text{ Índice de cada Questionário} = \frac{\Sigma \text{ IEQ}}{\text{QEQ}}$$

LEGENDA:
IEQ: Índice de cada Elemento do Questionário
QEQ: Quantidade de Elementos do Questionário

c. Índice Geral de Capacidade

$$\text{IGC} \text{ Índice Geral de Capacidade} = \frac{\Sigma \text{ IQ}}{\text{QQA}}$$

LEGENDA:
IQ: Índice de cada Questionário
QQA: Quantidade de Questionários Aplicados

81. Os resultados das avaliações, conforme os questionários aplicados, relativamente a cada elemento ao IGC, serão interpretados numa escala para a definição do nível de capacidade em que se encontra a auditoria interna, conforme demonstrado a seguir.

Elementos	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 01 (inicial)	Nível 02 (infraestrutura)	Nível 03 (integrado)	Nível 04 (gerenciado)	Nível 05 (otimizado)
Serviços e Papel	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100
Gestão de Pessoas	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100
Práticas Profissionais	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100
Gestão de Desempenho e Accountability	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100
Relações Organizacionais e Cultura	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100
Estrutura de Governança	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100

Figura 5 – Matriz de Capacidade de Auditoria Interna – Elementos

	NÍVEIS DE CAPACIDADE				
	Nível 01 Inicial	Nível 02 Infraestrutura	Nível 03 Integrado	Nível 04 Gerenciado	Nível 05 Otimizado
Média dos elementos	0 -> 30	30 -> 50	50 -> 80	80 -> 90	90 -> 100

Figura 6 – Matriz de Capacidade da Auditoria Interna - Geral

4. PERIODICIDADE DA APLICAÇÃO DAS AÇÕES DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE

82. As avaliações contínuas serão realizadas a partir da conclusão de cada trabalho, devendo os questionários serem disponibilizados a todos os interessados, inclusive à unidade auditada, em até 3 dias após a disponibilização do processo para autoridade competente, estabelecendo-se o prazo máximo de 10 (dez) dias para serem respondidos, a partir da data de sua disponibilização.
83. No caso dessas avaliações, as respostas aos questionários serão consolidadas bimestralmente, com a finalidade de prover informações, evidenciar tendências e possibilitar a elaboração de diagnósticos, considerando a realidade do momento de sua elaboração, devendo ser preservada a identificação dos respondentes, fazendo-se constar registrado apenas o nome da Unidade ou Subunidade a qual se encontram lotados.
84. Anualmente, será gerado o IGAC a partir das avaliações dos trabalhos individuais (avaliação contínua), de forma a gerar elementos para a retroalimentação do processo de trabalho da auditoria interna.

85. As avaliações periódicas serão realizadas a cada dois anos. No ano em que houver a avaliação periódica, o resultado desta avaliação será considerado em conjunto com o resultado das avaliações contínuas do ano a fim de formar o Índice Geral de Capacidade (ICG).

5. REPORTE DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE E MELHORIA

86. Em observância à Norma Internacional 1320 do IPPF, que trata dos relatórios sobre o programa de garantia da qualidade e melhoria da auditoria interna, caberá ao titular da unidade de auditoria interna comunicar, anualmente, os resultados da avaliação interna à Alta Administração, com a finalidade de promover e reforçar o patrocínio dessas instâncias em relação à atividade de auditoria interna.
87. A AUD comunicará os resultados do PAQMAI formalmente, podendo ser apresentado junto com o relatório anual sobre os resultados das atividades da unidade de auditoria. Essa comunicação deve contemplar informações sobre:
- a. o escopo, a frequência e os resultados das avaliações realizadas;
 - b. o nível de conformidade da unidade de auditoria, de acordo com a escala adotada;
 - c. as oportunidades de melhoria identificadas;
 - d. as fragilidades encontradas que possam comprometer a qualidade da atividade de auditoria interna;
 - e. os planos de ação corretiva, se for o caso;
 - f. o acompanhamento da execução das ações para melhoria da atividade de auditoria interna;
 - g. a qualificação e a independência da equipe de avaliação, quando for o caso.

6. USO DE “EM CONFORMIDADE COM OS NORMATIVOS INTERNOS E AS NORMAS QUE REGULAMENTAM A PRÁTICA PROFISSIONAL”

88. A declaração de conformidade com os preceitos dos Normativos Internos e das Normas que regulamentam a prática profissional de auditoria interna somente será utilizada se o resultado dessa avaliação for igual ou superior ao Nível 3 – Integrado.

6.1 Divulgação de Não Conformidade

89. Os resultados de não conformidade com as Normas para a Prática da Auditoria Interna, o Código de Ética do Auditor, as Normas, Regras e Regulamentos Nacionais, no que couberem, as Recomendações e Determinações do TCU ou CNJ e os Manuais e Orientações adotadas pela AUD no âmbito do STJ que impactem o escopo geral ou a operação da atividade de auditoria interna, a exemplo de situações que impliquem prejuízo permanente à autonomia técnica ou à objetividade, restrições à realização do escopo dos trabalhos, restrição de recursos ou outras condições que afetem a capacidade da atividade de auditoria interna de cumprir seu propósito ou suas responsabilidades perante as partes interessadas, serão comunicados pelo titular da AUD/STJ à Alta Administração.

7. ANEXOS

Anexo I: Estrutura da Avaliação da Atividade e da função Auditoria Interna do Superior Tribunal de Justiça

Quem	Quando	O quê	Para quê	A que conceitos conduz ¹
Membro Equipe ²	A cada trabalho realizado ³	Percepção e satisfação quanto ao trabalho realizado.	Para aferir a qualidade de um trabalho específico na visão de cada membro da equipe e da equipe coletivamente.	Inicial, Infraestrutura, Integrado, Gerenciado e Otimizado, conforme estrutura adaptada do Internal Audit Capability Model (IA-CM) do IIA-Global.
Supervisor ⁴	A cada trabalho realizado	Percepção e satisfação quanto ao trabalho realizado e quanto à atuação da equipe.	Para aferir a qualidade de um trabalho específico, a atuação da equipe e os resultados, na visão de quem supervisiona o trabalho.	
Servidor/ Gestor da Unidade Auditada ⁵	A cada trabalho realizado	A atuação da equipe e da AUD e os resultados de um trabalho específico.	Para aferir como os servidores e gestores da Unidade Auditada do trabalho da AUD percebeu a atuação da equipe, a condução e os resultados do trabalho.	
Comissão de Avaliação da AUD ⁶	Bianual	Conformidade da atuação e dos trabalhos da AUD com a estrutura normativa que rege a auditoria interna.	Para aferir a conformidade da atuação da AUD com a estrutura normativa (Código de Conduta Ética, Estatuto da Auditoria Interna, Definição de Auditoria Interna, Normas para a Prática de Auditoria Interna) e com determinações e recomendações dos órgãos de controle externo (CNJ e TCU). Abrange sentido amplo (qualidade geral de trabalhos, capacidade para realizar trabalhos, recursos, participação, relacionamentos etc.). O resultado desta avaliação, além de valor para o indicador específico de desempenho da AUD, deve ser usado também para a avaliação da atividade de auditoria como um todo, em conjunto com a opinião dos outros atores.	
Gestores das unidades do STJ ⁷	Bianual	Percepção e satisfação com a atuação da AUD nos últimos dois anos.	Para aferir como os gestores das unidades do STJ auditadas da AUD percebem a atuação da AUD, se conhecem, se sabem a função e papéis, se observam os resultados, etc.	

1 Conceito refere-se à classificação resultante da avaliação, a depender o objeto avaliado (o quê). Os conceitos são sugestões, apenas. Mas, recomendo fortemente que seja adotado um conjunto de conceitos para cada trabalho diferente do conjunto adotado para a atividade de auditoria interna.

2 Coordenador de trabalho é também considerado membro da equipe.

3 Trabalho é considerado realizado quando é emitido o relatório final da AUD e o processo é disponibilizado para a autoridade competente.

4 Refere-se ao coordenador do trabalho propriamente dito e também ao Secretário (supervisor-mor).

5 Referem-se aos servidores (com ou sem função) da unidade auditada que, de alguma forma, relacionaram-se com a equipe da AUD durante a realização de trabalho específico. Por unidade auditada entende-se a unidade da Administração dona do objeto em avaliação ou sob consultoria da AUD.

6 Todos os servidores e colaboradores.

7 São gestores das unidades do Tribunal que de alguma forma têm interação frequente com AUD. Incluem-se as instâncias Gabinete do Diretor-Geral e Gabinete do Secretário-Geral da Presidência.

Anexo II: (QAC01) Questionário de Avaliação Contínua – Equipe de Auditoria Interna

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO CONTÍNUA: EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA						
Nº da Ordem de Serviço:						Evidenciação da avaliação
Nº do Processo Administrativo:						
Descrição Sucinta do Objeto do Trabalho:						
Objetivo do Questionário:	Obter a opinião dos membros da Equipe de Auditoria quanto a um trabalho específico, a fim de promover a melhoria contínua dos trabalhos de auditoria interna, bem como propiciar a implementação das ações gerenciais necessárias.					
Público-Alvo:	Aplicável aos membros da equipe de auditoria interna responsável pela realização de trabalho de avaliação ou de consultoria.					
Procedimentos de Aplicação:	Disparar a pesquisa após o envio dos autos do processo da ação de fiscalização para unidade auditada principal.					
Unidade Auditada Principal do Trabalho:						
1 Planejamento do trabalho						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 A Equipe tinha conhecimento preliminar do objeto ou buscou previamente informações para conhecê-lo de forma satisfatória e suficiente para o planejamento do trabalho.						
1.2 A interlocução com a unidade auditada ou responsáveis, quando necessária para o planejamento, foi conduzida de forma satisfatória.						
1.3 Os prazos destinados, em todas as etapas da realização da auditoria, foram compatíveis com natureza e com a profundidade das tarefas desenvolvidas.						
1.4 O planejamento foi estruturado e documentado (matriz de planejamento, matriz de achados, cronograma etc.) de forma a servir de guia para a realização da auditoria e a permitir verificações posteriores.						
1.5 O planejamento fixou os procedimentos a serem realizados no trabalho e as técnicas a serem utilizadas para o atingimento dos objetivos.						

2 Execução do trabalho

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1 O trabalho foi supervisionado, tendo sido efetuados os registros formais da supervisão.						
2.2 O programa de auditoria, contemplando a matriz de planejamento, foi submetido à supervisão para aprovação.						
2.3 Houve revisão, por parte da própria equipe, dos procedimentos em todas as etapas do trabalho.						
2.4 A distribuição das tarefas entre os membros da equipe ocorreu de forma adequada e pertinente para o desenvolvimento dos trabalhos.						
2.5 A escolha da forma de contato com as unidades auditadas para dirimir dúvidas e buscar confirmações adicionais foi feita de forma adequada e tempestiva, garantindo fluidez no andamento dos trabalhos.						
2.6 A definição da estrutura do relatório e dos pontos relevantes que seriam contemplados foi precedida de discussão entre os membros e com base nas informações levantadas ou coletadas.						
2.7 Os registros, papéis de trabalho e demais documentos que embasam as análises e conclusões foram arquivados digitalmente ou de forma apropriada e estão acessíveis..						
2.8 Os procedimentos e exames da auditoria observaram o planejado.						
2.9 As constatações relevantes do trabalho foram relacionadas em uma matriz de achados, com a identificação das causas ou possíveis causas para cada achado de forma apropriada com o escopo, objetivos e questões de auditoria.						
2.10 Os achados e as conclusões basearam-se em informações confiáveis e respaldaram-se em evidências consistentes, relevantes e suficientes.						
2.11 O supervisor apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada quando foi necessário.						

3 Relacionamento com a unidade auditada

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1 A equipe não encontrou qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos advindos da unidade auditada ou de seus representantes.						
3.2 Foi realizada reunião de abertura dos trabalhos, quando foi explicitada para a unidade auditada o objetivo, o escopo, as etapas e os prazos relacionados ao trabalho programado.						

3.3 Na condução dos trabalhos, foi dada ampla oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades.						
3.4 O supervisor se colocou disponível para a interlocução da unidade-auditada nos momentos oportunos durante a realização dos trabalhos.						
4 Comunicação dos resultados						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.1 A versão preliminar do relatório foi encaminhada para conhecimento e observações da unidade auditada em tempo razoável para manifestação.						
4.2 O relatório de auditoria contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados, as conclusões e a proposta de encaminhamento.						
4.3 As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório.						
4.4 Foi elaborado um sumário executivo do relatório para comunicação aos stakeholders relevantes para o trabalho.						
4.5 A Equipe debateu acerca da conveniência e oportunidade de fazer a apresentação dos resultados do trabalho em reunião específica com a unidade auditada e seus representantes.						
4.6 As recomendações feitas à unidade auditada ou outras unidades do Tribunal foram devidamente registradas no Sistema de Monitoramento, para acompanhamento do seu desenvolvimento.						
4.7 A versão preliminar do relatório recebeu revisão do supervisor.						
5 Preparo da equipe						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para o planejamento adequado do trabalho.						
5.2 A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho.						
5.3 A equipe se sentiu apoiada pelo supervisor do trabalho e pelo titular da Unidade de Auditoria Interna.						
5.4 O objetivo, a abrangência e a importância do trabalho estavam claros para todos os membros da equipe.						
5.5 Os membros da equipe tinham plena consciência das vedações e de suas prerrogativas na condução do trabalho de auditoria interna.						

Anexo III: (QAC02) Questionário de Avaliação Contínua – Supervisor do Trabalho

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO CONTÍNUA: SUPERVISOR DO TRABALHO						
Nº da Ordem de Serviço:						Evidenciação da avaliação
Nº do Processo Administrativo:						
Descrição Sucinta do Objeto do Trabalho:						
Objetivo do Questionário:	Obter a opinião do supervisor do trabalho a fim de promover a melhoria contínua dos trabalhos de auditoria interna, bem como propiciar a implementação das ações gerenciais necessárias.					
Público-Alvo:	Aplicável ao supervisor da equipe responsável pela realização de trabalho de avaliação ou de consultoria.					
Procedimentos de Aplicação:	Disparar a pesquisa após o envio dos autos do processo da ação de fiscalização para unidade auditada principal.					
Unidade/Subunidade auditada Principal do Trabalho:						
1 Planejamento do trabalho						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 O supervisor participou e contribuiu ativamente no planejamento do trabalho realizado.						
1.2 A matriz de planejamento foi revisada e homologada pelo supervisor.						
1.3 O objetivo do trabalho e a expectativa da Auditoria Interna sobre ele foram debatidos preliminarmente pelo supervisor com a equipe responsável.						
1.4 A escolha do tipo de auditoria foi debatida preliminarmente com os membros da equipe.						
1.5 Houve designação formal da equipe, com a respectiva publicação da Ordem de Serviço, dando pleno conhecimento às unidades auditadas acerca da realização da ação de fiscalização.						
1.6 A escolha do trabalho e a oportunidade de sua realização obedeceram ao plano operacional da Auditoria Interna ou foram apresentadas justificativas pertinentes e suficientes para sua realização, caso o trabalho não estivesse programado.						

2 Execução do trabalho

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1 O supervisor participou da reunião de abertura do trabalho com a unidade auditada.						
2.2 O supervisor apoiou a equipe durante toda a condução dos trabalhos e na interlocução com a unidade auditada, quando foi necessário.						
2.3 A equipe conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, apresentando justificativas, quando foram necessárias.						
2.4 Durante todas as fases do trabalho, foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações à equipe de auditoria.						
2.5 O supervisor cuidou para garantir a independência funcional dos membros da equipe em relação ao trabalho realizado.						
2.6 As técnicas e procedimentos utilizados pela equipe estão em conformidade com os padrões e orientações para o tipo de trabalho realizado.						
2.7 A proposta de encaminhamento e as recomendações estão consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com causas relacionadas ao problema identificado.						
2.8 As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes.						
2.9 As constatações estão baseadas em amostra apropriada e suficiente para as generalizações e emissão das recomendações, quando cabíveis.						

3 Relacionamento com a unidade auditada

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1 O supervisor participou da reunião de abertura dos trabalhos, representando a unidade de auditoria e auxiliando a equipe na comunicação dos objetivos, escopo, etapas do trabalho etc. à unidade auditada.						
3.2 O supervisor orientou os membros da equipe, de forma adequada e oportuna, quanto à importância de uma relação profissional mais participativa com os responsáveis pela unidade auditada.						
3.3 O supervisor se colocou disponível para a interlocução da unidade auditada nos momentos oportunos durante a realização dos trabalhos.						

4 Comunicação dos resultados

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.1 A versão preliminar do relatório recebeu a revisão do titular da unidade de auditoria interna.						
4.2 O relatório de auditoria contemplou adequadamente o objetivo, as questões de auditoria, a metodologia, os achados, as conclusões e a proposta de encaminhamento.						
4.3 As evidências e registros relevantes foram devidamente referenciados no texto do relatório.						
4.4 O supervisor avaliou e decidiu, em conjunto com os membros da equipe, quais partes interessadas seriam comunicadas dos resultados e quais instrumentos (infográfico, sumário-executivo etc.) seriam adotados para essa comunicação.						
4.5 O supervisor avaliou e decidiu, em conjunto com a equipe, acerca da conveniência e oportunidade de fazer a apresentação dos resultados do trabalho em reunião específica com a unidade auditada e seus representantes.						

5 Preparo da equipe

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 O supervisor e titular da unidade de auditoria certificaram-se do preparo da equipe para a execução do trabalho e promoveram as condições necessárias e suficientes.						
5.2 A equipe, individual ou coletivamente, detinha conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a execução adequada do trabalho.						
5.3 Foi dado adequado e suficiente apoio à equipe em todas as fases do trabalho pelo supervisor.						
5.4 Foram dadas as condições adequadas e suficientes para que a equipe pudesse desempenhar os trabalhos necessários e emitir opinião útil para a Administração.						

Anexo IV: (QAC03) Questionário de Avaliação Contínua – Unidade Auditada

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO CONTÍNUA: UNIDADE-AUDITADA						
Nº da Ordem de Serviço:						Evidenciação da avaliação
Nº do Processo Administrativo:						
Descrição Sucinta do Objeto do Trabalho:						
Objetivo do Questionário:	Obter a opinião dos responsáveis pela unidade auditada quanto ao trabalho executado e à atuação da equipe, a fim de promover a melhoria contínua dos trabalhos de auditoria interna, bem como propiciar a implementação das ações gerenciais necessárias.					
Público-Alvo:	Aplicável aos gestores das unidades onde o trabalho de avaliação ou de consultoria realizado.					
Procedimentos de Aplicação:	Disparar a pesquisa após o envio dos autos do processo da ação de fiscalização para unidade auditada principal.					
Unidade Auditada Principal do Trabalho:						
1 Planejamento do trabalho						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1 A unidade teve conhecimento, por intermédio do plano anual ou de comunicação específica da unidade de auditoria interna, da realização do trabalho objeto desta avaliação.						
1.2 Na ocasião da reunião de abertura da auditoria, a unidade auditada teve oportunidade de oferecer sugestões para a execução e desenvolvimento dos trabalhos.						
1.3 O objeto definido sobre o qual o trabalho da auditoria interna versou é relevante no contexto da unidade ou do Tribunal.						
1.4 As questões mais relevantes da temática abordada no trabalho foram consideradas no planejamento dos trabalhos pela equipe da auditoria interna.						
1.5 A Ordem de Serviço da unidade de auditoria interna que autorizou a realização do trabalho foi devidamente publicada.						

2 Execução do trabalho							
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
2.1 Foi realizada reunião de abertura dos trabalhos, oportunidade em que a equipe da auditoria interna esclareceu os pontos relevantes relacionados ao trabalho.							
2.2 A equipe da auditoria interna conduziu os trabalhos dentro dos parâmetros planejados e ajustados com a unidade, especialmente quanto a prazos, abrangência, profundidade e qualidade, comunicando os fatos relevantes surgidos durante a execução do trabalho.							
2.3 Durante todas as fases do trabalho, foram observadas tanto as prerrogativas quanto as vedações à equipe de auditoria.							
2.4 A unidade auditada teve a compreensão da necessidade de preservação da independência da equipe na condução dos trabalhos e apoiou as iniciativas que visavam a esse propósito.							
2.5 As informações requeridas pela equipe de auditoria mostraram-se pertinentes ao objeto auditado e ao escopo do trabalho realizado.							
3 Relacionamento com a unidade auditada							
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	
3.1 A unidade auditada colocou à disposição da equipe os documentos e informações solicitadas, não se observando qualquer obstáculo, dificuldade ou limitação para a realização dos trabalhos da auditoria interna advindos da unidade auditada ou de seus representantes.							
3.2 A reunião de abertura dos trabalhos atendeu às expectativas da unidade auditada, especialmente quanto à compreensão do objetivo, do escopo, das etapas e dos prazos relacionados ao trabalho programado.							
3.3 Na condução dos trabalhos, foi dada ampla oportunidade aos responsáveis da unidade auditada para interagir com os membros da equipe para esclarecer dúvidas ou outras necessidades.							
3.4 A unidade auditada sente-se satisfeita com a condução dos trabalhos pela equipe de auditoria.							
4 Comunicação dos resultados							
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação	

4.1 A versão preliminar do relatório foi encaminhada para conhecimento e observações da unidade auditada em tempo razoável para manifestação.						
4.2 O relatório de auditoria apresentou características relevantes para sua compreensão e efetividade tais como clareza, objetividade e conectividade entre causas e efeitos.						
4.3 As evidências e registros relevantes relativamente às constatações da equipe de auditoria foram devidamente referenciados no texto do relatório.						
4.4 A proposta de encaminhamento e as recomendações estão consistentes com as análises das situações encontradas, com a cadeia de responsabilidade e com causas relacionadas ao problema identificado.						
4.5 As constatações, especialmente aquelas resultantes em recomendações à unidade auditada, estão baseadas em evidências apropriadas e suficientes.						
4.6 Os prazos para o atendimento das recomendações propostos pela equipe de auditoria foram razoáveis e pertinentes com o grau de complexidade de implementação.						
4.7 As avaliações, conclusões e recomendações decorrentes do trabalho têm potencial para provocar melhorias nos processos de trabalho da unidade auditada.						
5 Preparo da equipe						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1 A equipe, individual ou coletivamente, demonstrou conhecimentos, habilidades e informações suficientes para a realização do trabalho de forma a adicionar valor aos processos de trabalho da unidade auditada.						
5.2 Os membros da equipe, quando demandados durante suas interações com os responsáveis pela unidade auditada, demonstraram bom conhecimento dos processos de trabalho da auditoria interna, das responsabilidades e prerrogativas dos auditores, do ambiente e contexto de trabalho da unidade auditada.						
5.3 Na visão da unidade-auditada, a equipe foi bem supervisionada pelos dirigentes da unidade de auditoria interna.						
5.4 As relações entre os auditores e os responsáveis pela unidade auditada ocorreram de forma respeitosa, cordial e sempre objetivando a melhor forma realização dos trabalhos e o menor prejuízo para as atividades da unidade.						

Anexo V: Matriz de Avaliação Periódica da Atividade Auditoria Interna pela Própria Unidade de Auditoria Interna

	Elementos da atividade de auditoria interna					
	Serviços e papel da auditoria interna.	Gestão de pessoas.	Práticas profissionais.	Gestão de desempenho e <i>accountability</i> .	Relações organizacionais e cultura.	Estruturas de governança.
Níveis de capacidade	Sub elementos de avaliação					
NÍVEL 5 Otimizado	AI reconhecida como agente-chave de mudança.	Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais; Projeção da força de trabalho.	Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais; Planejamento Estratégico da Auditoria Interna.	Relatório Público sobre a efetividade da Auditoria Interna.	Relacionamentos Efetivos e Contínuos.	Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna.
NÍVEL 4 Gerenciado	Garantia Geral de Governança; Gerenciamento de Riscos e Controle.	AI contribui para o desenvolvimento da gestão; AI suporta Organismos Profissionais; Planejamento da Força de Trabalho.	Estratégia de Auditoria Alavanca a Gestão de Risco da Organização.	Integração de medidas qualitativas e quantitativas de desempenho.	CAE ⁸ Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior.	Supervisão Independente da Atividade de AI; Reporte do CAE à autoridade de nível superior.
NÍVEL 3 Integrado	Serviços de consultoria; Auditorias de desempenho.	Construindo Equipes e Desenvolvendo Competências; Pessoal Profissionalmente Qualificado; Coordenação da força de trabalho.	Estrutura de Gerenciamento de Qualidade; Planos de Auditoria Baseados no Risco.	Medidas de Desempenho; Informação de custo; Relatórios de gerenciamento de auditoria interna.	Coordenação com outros grupos de revisão; AI como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional.	Supervisão de Gestão da Atividade de AI; Mecanismos de Financiamento.
NÍVEL 2 Infraestrutura	Auditoria de Conformidade.	Desenvolvimento profissional individual; Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas.	Estrutura de Práticas Profissionais e Processos; Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Gestão/Partes Interessadas.	Orçamento Operacional da Auditoria Interna; Plano de negócios de auditoria interna.	Gerenciamento dentro da atividade AI.	Acesso total às informações, ativos e pessoas da organização; Estabelecendo as Linhas de Reporte.
NÍVEL 1 Inicial	Atividade de AI Ad hoc e não estruturada; auditorias únicas isoladas ou revisões de documentos e transações para verificar correção e conformidade; saídas dependentes das habilidades de indivíduos específicos que ocupam a posição; não existem práticas profissionais específicas que não sejam aquelas fornecidas por associações profissionais; financiamento aprovado pela administração, conforme necessário; ausência de infraestrutura; os auditores provavelmente fazem parte de uma unidade organizacional maior, não tendo a unidade própria de AI; nenhuma capacidade estabelecida; portanto, não há áreas específica de processo-chave.					

8 Sigla para **Chief Audit Executive**. Na estrutura do STJ, corresponde ao Secretário de Auditoria Interna, dirigente máximo da unidade de auditoria interna

Descrição dos Elementos

Elemento 1 do IA-CM – Serviços e Função da Auditoria Interna

O papel – fornecer avaliações independentes e objetivas para ajudar a organização a atingir seus objetivos e melhorar as operações – é encontrado em algum grau na maioria das atividades de IA no setor público.

Os meios ou serviços fornecidos variam entre diferentes jurisdições e ambientes.

Os serviços prestados geralmente são baseados nas necessidades da organização e na autoridade, escopo e capacidade da atividade de IA.

Os serviços incluem a prestação de garantia e aconselhamento e podem consistir em auditorias de transações, conformidade, sistemas, processos, operações, desempenho / value-for-money, informações e tecnologias relacionadas e demonstrações financeiras e sistemas.

Elemento 2 do IA-CM – Gestão de Pessoas

O processo de criação de um ambiente de trabalho que permite que as pessoas realizem o melhor de suas habilidades. O processo começa quando um trabalho é definido conforme necessário.

Gestão de pessoas inclui:

- a. Identificar atributos específicos e desenvolver descrições de trabalho claras
- b. Recrutar pessoas apropriadas através de um processo de seleção apropriado.
- c. Identificar requisitos de trabalho e objetivos de trabalho com base em padrões de desempenho, resultados e medidas.
- d. Fornecer orientação eficaz, educação continuada, desenvolvimento profissional e treinamento.
- e. Fornecer coaching e feedback contínuos.
- f. Projetar sistemas eficazes de compensação e reconhecimento.

- g. Proporcionar oportunidades adequadas de promoção e de desenvolvimento de carreira.

Elemento 3 do IA-CM – Práticas Profissionais

Reflete o pano de fundo completo de políticas, processos e práticas que permitem que a atividade de AI seja realizada de forma eficaz e com proficiência e devido zelo profissional.

Refere-se à capacidade da atividade de AI de alinhar-se com as prioridades da organização e as estratégias de gerenciamento de risco e contribuir para a melhoria contínua da atividade de AI e da organização.

Inclui o desenvolvimento e manutenção de um programa de garantia de qualidade e melhoria.

Elemento 4 do IA-CM – Gestão de Desempenho e *Accountability*

Refere-se às informações necessárias para gerenciar, conduzir e controlar as operações da atividade de AI e contabilizar seu desempenho e resultados.

Refere-se à identificação e comunicação de informações suficientes e relevantes para permitir que as pessoas desempenhem suas responsabilidades designadas.

Inclui a gestão de sistemas de informação relevantes e informações de desempenho financeiras e não financeiras (operacionais e de programas).

Inclui os procedimentos para gerenciar e proteger a integridade dos dados e para produzir e apresentar as informações e resultados apropriados quando necessário.

Refere-se a informar sobre a eficácia da atividade de AI às partes interessadas relevantes e ao público.

Elemento 5 do IA-CM – Relações Organizacionais e Cultura

Refere-se à estrutura organizacional e ao gerenciamento interno e relacionamentos dentro da própria atividade de AI.

Inclui os relacionamentos do CAE com a gerência sênior e como parte da equipe de gerenciamento.

Refere-se às relações da atividade de AI com outras unidades da organização, tanto dentro da infraestrutura administrativa quanto como parte do regime de gerenciamento.

Inclui como as políticas, os processos e as práticas da organização são interpretadas e podem afetar a capacidade da atividade de AI de acessar as informações e as pessoas necessárias na condução de seu trabalho.

Refere-se aos relacionamentos internos e à cultura interna e ao ambiente da organização, e como esses relacionamentos e a cultura organizacional podem afetar as principais partes interessadas e outras pessoas de fora da organização.

Refere-se a relacionamentos com outros grupos de revisão, incluindo o auditor externo.

Elemento 6 do IA-CM – Estruturas de Governança

Inclui a relação de reportes (administrativo e funcional) do CAE e como a atividade de AI se enquadra na estrutura organizacional e de governança da entidade.

Inclui os meios pelos quais a independência e a objetividade da atividade AI são asseguradas; por exemplo, por meio de seu mandato, autoridade legislativa e/ou órgão de supervisão, como um comitê de auditoria.

Refere-se às políticas e processos estabelecidos para apoiar e suprir de recursos atividade de AI e, assim, contribuir para sua eficácia e independência.

Refere-se às políticas e processos estabelecidos para apoiar e suprir de recursos atividade de AI e, assim, contribuir para sua eficácia e independência.

Inclui como as políticas, os processos e as práticas da organização são interpretadas e podem afetar a capacidade da atividade de AI de acessar as informações e as pessoas necessárias na condução de seu trabalho.

Refere-se aos relacionamentos internos e à cultura interna e ao ambiente da organização, e como esses relacionamentos e a cultura organizacional podem afetar as principais partes interessadas e outras pessoas de fora da organização.

Anexo VI: (APA01) – Questionário de Avaliação Periódica – Unidade de Auditoria

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA						
Aplicável à Comissão Avaliadora da Unidade de Auditoria Interna						
1 SERVIÇOS E PAPEL DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
1.1 Auditoria de Conformidade						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre os Serviços e Papel da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.1.1 O estatuto de auditoria interna tem expressamente consignada a possibilidade de realização de serviços de garantia ou de avaliação na organização.						
1.1.2 Ao planejar o trabalho de auditoria interna: <ul style="list-style-type: none"> • Comunica-se com a administração do órgão (por exemplo, por meio de uma carta de compromisso de auditoria). • Identifica as autoridades/critérios relevantes. • Obtém aceitação da administração dos critérios de auditoria. • Documenta a estrutura de controle. • Identifica os objetivos, o escopo e a metodologia da auditoria (incluindo a metodologia de amostragem). • Desenvolve o plano detalhado de auditoria. 						

1.1.3 Ao realizar o trabalho de auditoria:						
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica procedimentos de auditoria específicos. • Documenta os procedimentos realizados e seus resultados. • Avalia as informações obtidas. • Desenha conclusões específicas e recomendações. 						
1.1.4 Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria:						
<ul style="list-style-type: none"> • Prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho. • Estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à gestão (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações são efetivamente implementadas). 						
1.2 Auditoria de Desempenho						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.2.1 Inclui no estatuto de auditoria interna a natureza dos serviços de asseguarção e de revisão prestados à organização, conforme necessário.						
1.2.2 Ao planejar o trabalho de auditoria interna:						
<ul style="list-style-type: none"> • Comunica-se com os gestores auditados. • Determina os objetivos, o escopo, os critérios e a abordagem do trabalho de auditoria. • Compreende o objeto do trabalho, seu ambiente, objetivos de negócio, etc. • Desenvolve o plano detalhado de auditoria. 						
1.2.3 Ao realizar o trabalho de auditoria:						
<ul style="list-style-type: none"> • Realiza testes de auditoria específicos ou metodologias que sejam relevantes para alcançar os objetivos da auditoria. • Desenha conclusões específicas e desenvolve recomendações. • Fornece garantia geral e/ou conclusões sobre os resultados do trabalho de auditoria. 						
1.2.4 Ao comunicar os resultados do trabalho de auditoria:						
<ul style="list-style-type: none"> • Prepara o relatório ou outro mecanismo para comunicar os resultados do trabalho. • Estabelece e mantém um sistema para monitorar a disposição dos resultados comunicados à administração (por exemplo, um processo de acompanhamento para garantir que as ações sejam efetivamente implementadas). 						
1.3 Serviços de Consultoria						

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.3.1 Inclui no estatuto de auditoria interna a autoridade para executar serviços de consultoria e os tipos de serviços de consultoria.						
1.3.2 Desenvolve políticas e procedimentos apropriados para a condução de serviços de consultoria.						
1.3.3 Garante que o titular da Auditoria Interna mantenha a prerrogativa de estabelecer as técnicas de auditoria e o direito de reportar à alta administração quando a natureza e a materialidade ou os resultados representarem riscos significativos à organização.						
1.3.4 Implementa práticas para assegurar que a independência e a objetividade dos auditores internos na condução dos trabalhos não sejam prejudicadas e, se for o caso, garantir que a divulgação apropriada do prejuízo a esses requisitos seja feita.						
1.3.5 Garante que os auditores internos exerçam o devido zelo profissional na condução de serviços de consultoria.						
<p>1.3.6 Com relação a cada serviço de consultoria individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determina a metodologia e o tipo de serviço de consultoria; por exemplo, será combinado com um compromisso de assecuração ou ser realizado separadamente. • Comunica-se com a gerência a fim de obter acordo sobre os princípios e a abordagem que a atividade de AI empregará na execução e no relatório do serviço de consultoria. • Obtém garantia de que a administração será responsável pelas decisões e/ou ações tomadas como resultado do aconselhamento prestado através de serviços de consultoria. • Executa o serviço de consultoria. • Comunica os resultados do serviço de consultoria. 						
1.4 Garantia Geral de Governança, Gerenciamento de Riscos e Controle						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.4.1 Inclui a autoridade para expressar uma opinião em toda a organização no estatuto de auditoria interna.						
1.4.2 Assegura que o escopo da atividade de AI englobe a governança, a gestão de riscos e os controles de toda a organização.						

1.4.3 De acordo com o seu plano de auditoria baseado no risco, revisa a suficiência dos elementos relacionados à governança, à gestão de riscos e aos controles para expressar uma opinião sobre todo o escopo.						
1.4.4 Apoia a opinião geral com auditorias realizadas durante um período específico de tempo (normalmente anual).						
1.4.5 Expressa uma opinião para cada trabalho de auditoria individual realizado durante o período de tempo específico.						
1.4.6 Apoia as opiniões com evidência de auditoria suficiente e competente, coletada de acordo com as Normas.						
1.4.7 Realiza uma auditoria anual de governança corporativa, se necessário, para apoiar a opinião geral.						
1.4.8 Realiza uma auditoria anual de gerenciamento de riscos em toda a empresa, se necessário, para apoiar a opinião geral.						

1.4.9 Atesta a razoabilidade da afirmação ou divulgação da administração (se disponível) sobre a eficácia de seus processos de governança, de gestão de riscos e controle no apoio ao alcance dos objetivos por meio de:						
<ul style="list-style-type: none"> Revisão da adequação e dos resultados das atividades de monitoramento da administração. Avaliação da transparência, da equidade e da consistência das conclusões da administração em relação aos resultados. 						
1.4.10 Baseando-se nos resultados de monitoramento da administração, nas próprias avaliações de riscos da auditoria interna e nas atividades de auditoria e nos resultados de avaliações relevantes realizadas por terceiros, fornece opinião independente sobre a efetividade da governança, da gestão de riscos e dos processos de controle no apoio à realização de objetivos organizacionais.						
1.4.11 Comunica a opinião geral e o que isso significa para a alta administração, incluindo conceitos como "asseguração razoável" e opinião "positiva" ou "negativa".						
1.4.12 Reforça a noção de que a responsabilidade geral pela governança, pelo gerenciamento de risco e pela instituição de processo de controle eficaz sobre operações, conformidade e relatórios financeiros são da administração.						
1.5 Auditoria Interna Reconhecida como Agente-Chave de Mudanças						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
1.5.1 O estatuto da auditoria interna é mantido atualizado de forma a acomodar funções e escopo expandidos da atividade de AI.						
1.5.2 A atividade AI foca sua estratégia no atendimento contínuo aos auditados e stakeholders.						
1.5.3 A Auditoria Interna desenvolve habilidades pessoais e conhecimento dos seus profissionais em áreas de tecnologia, processos de negócios e práticas específicas do setor da organização.						
1.5.4 Observa fora da organização para monitorar o ambiente de negócios em mutação e seu impacto nos processos de negócios, na governança, no gerenciamento de riscos e no controle da organização.						
1.5.5 Contribui para o desenvolvimento e implementação de estratégias de gerenciamento de riscos na organização.						
1.5.6 Fornece conselhos sobre todas as questões relevantes da entidade e tendências emergentes.						
1.5.7 Comunica como os resultados da auditoria interna contribuem para melhorar os processos de negócios e objetivos estratégicos da organização.						

2 GESTÃO DE PESSOAS						Evidenciação da avaliação
2.1 Pessoas Qualificadas Identificadas e Recrutadas						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Gestão de Pessoas da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.1.1 Identifica e define as tarefas de auditoria específicas a serem realizadas.						
2.1.2 Identifica os conhecimentos, habilidades (técnicas e comportamentais) e outras competências necessárias para realizar as tarefas de auditoria.						
2.1.3 Determina os níveis de posições dentro da atividade de AI.						
2.1.4 Desenvolve descrições de cargos para posições.						
2.1.5 Conduz processo de recrutamento válido e acreditável para selecionar auditores com perfis apropriados.						
2.2 Desenvolvimento Profissional Individual						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.2.1 Determina um número alvo de horas/dias/ créditos de treinamento para cada auditor/gerente consistente com prescrições de normas de auditoria ou certificações relevantes.						
2.2.2 Identifica os cursos, provedores ou fontes que seriam suficientes para realizar o desenvolvimento profissional do pessoal.						
2.2.3 Incentiva os auditores a serem membros de associações profissionais.						
2.2.4 Faz levantamento e registra horas/dias de treinamento, tipos de cursos e provedores para monitorar a conformidade com requisitos de formação individual e para apoiar o desenvolvimento profissional contínuo.						
2.2.5 Elabora relatórios periódicos para documentar o treinamento realizado pelos auditores internos individualmente.						
2.3 Coordenação da Força de Trabalho						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.3.1 Estima a quantidade e o escopo da auditoria e outros serviços que seriam necessários para concluir o plano de trabalho proposto para a atividade de AI.						

2.3.2 Compara os recursos necessários com a quantidade e escopo do trabalho que poderia ser produzido se existisse complemento de pessoal (com base no número e no nível de perícia dos auditores internos disponíveis).						
2.3.3 Usa filtros de priorização para vincular os projetos de planos de trabalho periódicos da atividade de auditoria, compromissos e atribuições à capacidade máxima do pessoal de auditoria interna (tanto em quantidade quanto em especialização do pessoal).						
2.4 Pessoal Profissionalmente Qualificado						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.4.1 Cria um quadro de competências (progressão na carreira de cargos e responsabilidades desde o nível de entrada até a gerência) para apoiar o crescimento e desenvolvimento profissional, levando em consideração o ambiente da organização e conhecimentos e habilidades específicos (técnicas e comportamentais) necessárias.						
2.4.2 Estabelece critérios explícitos e objetivos (expectativas) para avaliar o desempenho do pessoal em cada nível do quadro de competências.						
2.4.3 Rotineiramente/periodicamente, compara o desempenho de cada auditor de sua posição atual com as expectativas.						
2.4.4 Cria um "plano de treinamento e desenvolvimento" para cada indivíduo para orientar a melhoria e o progresso com base no quadro de competências.						
2.4.5 Estabelece programas para assegurar que os auditores obtenham certificações profissionais.						
2.4.6 Cria incentivos para desempenho de excelência dentro de cada nível.						
2.4.7 Incentiva o envolvimento em associações profissionais relevantes.						
2.4.8 Determina a combinação de habilidades e níveis necessários e avaliar se o pessoal pode ser desenvolvido internamente ou por meio de parcerias ou terceirização.						
2.5 Construindo Equipes e Desenvolvendo Competências						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

2.5.1 Introduce mecanismos de comunicação e coordenação (por exemplo, reuniões periódicas de equipe, compartilhamento de recursos e de dados entre os membros e atribuições e cronogramas de projeto acordados).						
2.5.2 Desenvolve critérios para comportamentos e práticas eficazes de trabalho em equipe e incorpora os critérios no quadro de competências do pessoal.						
2.5.3 Fornece oportunidades de desenvolvimento profissional em tópicos como trabalho em equipe e liderança de equipe, comunicação eficaz e construção de relacionamentos.						
2.5.4 Identifica e atribui papel de liderança de equipe a indivíduos selecionados, com deveres explícitos, responsabilidades e autoridade.						
2.5.5 Implementa recompensas baseadas em equipe para realizações bem-sucedidas para reforçar à equipe comportamentos desejados.						
2.5.6 Desenvolve os membros da equipe para assumir mudanças de funções à medida que a organização muda.						
2.6 Planejamento da Força de Trabalho						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.6.1 Identifica os recursos, habilidades, treinamento e ferramentas necessárias para abordar áreas de maior importância e risco para a organização (que foram identificados no planejamento de auditoria com base no risco).						
2.6.2 Vincula habilidades identificadas à estrutura de competências (sistema de progressão na carreira).						
2.6.3 Quantifica os requisitos da força de trabalho em termos do número de recursos e conjuntos de habilidades necessários para permitir que a auditoria interna realize suas atividades.						
2.6.4 Compara as habilidades necessárias com um inventário das pessoas que estão no local/na equipe dentro da atividade AI.						
2.6.5 Analisa a lacuna entre os níveis de recursos existentes e as competências desejadas.						
2.6.6 Desenvolve e implementa estratégias para reduzir a lacuna de recursos, incluindo treinamento, ferramentas para o desenvolvimento, parcerias e terceirização.						
2.6.7 Comunica à administração e a outras partes interessadas as prioridades e as estratégias da atividade de AI, especialmente quando não for capaz de realizar todo o plano periódico de auditoria e de serviços.						
2.7 Auditoria Interna Suporta Organismos Profissionais						

<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.7.1 Identifica órgãos profissionais relevantes cujas atividades, esforços de defesa de direitos e cujos temas profissionais são congruentes com objetivos de desenvolvimento profissional atual e de longo prazo da atividade de AI ou com as estratégias ou operações da organização.						
2.7.2 Estabelece mecanismos e critérios para o apoio da atividade de AI ao tempo e participação do pessoal em atividades do corpo profissional (financeiro, tempo e outros recursos).						
2.7.3 Acompanha ou encoraja a divulgação de envolvimento profissional dos auditores para vincular as contribuições profissionais para o seu avanço no processo de desenvolvimento de carreira dentro da organização.						
2.7.4 Usa o conhecimento adquirido para fortalecer a capacidade do pessoal e a atividade de AI.						
2.8 Auditoria Interna Contribui para o Desenvolvimento da Gestão						
<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.8.1 Identifica os processos ou funções específicas da atividade de AI que geram conhecimento, habilidades ou experiências que são valorizadas pela organização.						
2.8.2 Desenvolve mecanismos apropriados à organização para expor candidatos a esses processos ou funções.						
2.8.3 Identifica candidatos tanto dentro da atividade de AI quanto dentro da organização que se beneficiariam de desenvolvimento profissional e de exposição aos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle.						
2.8.4 Promove a atividade de AI como um meio para os gestores desenvolverem amplo conhecimento dos conceitos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle, bem como dos processos de negócios da organização.						
2.8.5 Divulga a atividade de AI como uma embaixadora promovendo a importância da boa governança, gerenciamento de risco e controles.						
2.9 Projeção da Força de Trabalho						
<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.9.1 Projeta os futuros serviços da atividade de AI e as competências/recursos necessários no contexto dos planos estratégicos da organização.						

2.9.2 Analisa e desenvolve os requisitos de força de trabalho necessários para a atividade de AI (em termos de recursos e conjuntos de habilidades) para executar os serviços programados.						
2.9.3 Analisa a lacuna entre recursos e competências existentes e os desejados.						
2.9.4 Desenvolve estratégias de longo prazo para reduzir a lacuna de recursos (por exemplo, treinamento e desenvolvimento de pessoal existente, criação de novos cargos, reclassificação de cargos existentes, reorganização de relacionamentos, desenvolvendo relacionamentos de consultoria, envolvendo ferramentas tecnológicas, parcerias e terceirização).						
2.10 Envolvimento da Liderança com Organismos Profissionais						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
2.10.1 Estabelece uma cultura de apoio para o envolvimento da liderança e contribuição para os organismos profissionais.						
2.10.2 Reconhece as realizações da liderança da auditoria interna em órgãos profissionais relevantes.						
2.10.3 Aprende com outras unidades de AI e suas organizações e integra o pensamento estratégico relevante e práticas dentro da atividade de AI do setor público e da organização.						
2.10.4 Usa os conhecimentos adquiridos para contribuir para melhorar as estratégias de aprendizagem para a organização.						
3 PRÁTICAS PROFISSIONAIS DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
3.1 Plano de Auditoria Baseado em Prioridades da Administração/Partes Interessadas						
Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as Práticas Profissionais da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.1.1 Identifica todos os objetos auditáveis na organização e documenta o universo de auditoria.						
3.1.2 Em colaboração com a alta administração e outras partes interessadas, determina o período de tempo a ser coberto pelo plano (ou seja, anual, plurianual ou uma combinação).						
3.1.3 Através de consultas à alta administração e outras partes interessadas (por exemplo, servidores ou auditor externo), identifica as áreas/questões que são consideradas prioritárias a serem abordadas pela atividade de AI.						

3.1.4 Identifica os trabalhos de auditoria, incluindo auditorias cíclicas, a serem incluídos no plano e quais outros serviços que a atividade de AI fornecerá à organização.						
3.1.5 Determina os objetivos e escopo indicativos da auditoria para cada trabalho de auditoria e outros serviços, se aplicável.						
3.1.6 Determina os recursos globais necessários (humanos, financeiros, materiais) para realizar o plano, incluindo a soma dos recursos para cada trabalho de auditoria, outros serviços a serem prestados e quaisquer recursos adicionais que possam ser necessários para responder a outros gerentes e/ou prioridades das partes interessadas que possam surgir durante o período coberto pelo plano.						
3.1.7 Determina a combinação de recursos de recursos humanos necessários para realizar o plano (de dentro da AI ou através de parcerias ou terceirização).						
3.1.8 Obtém aprovação da alta administração e/ou conselho do plano e dos recursos necessários para implementar o plano.						
3.2 Estrutura de Práticas Profissionais e Processos						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.2.1 Reconhece, no estatuto de auditoria interna, a natureza obrigatória da Definição de Auditoria Interna, do Código de Ética e das Normas.						
3.2.2 Desenvolve políticas relevantes para a atividade de AI (por exemplo, recursos humanos, informações gerenciais e financeiras).						
3.2.3 Desenvolve orientação geral para a preparação do programa de trabalho de auditoria interna.						
3.2.4 Documenta os processos para preparar o programa de trabalho.						
3.2.5 Documenta os processos para planejar, executar e relatar os resultados de trabalhos individuais de auditoria, incluindo comunicação com a alta administração.						
3.2.6 Desenvolve metodologia padrão, procedimentos e ferramentas a serem usados pela atividade e planeja, executa e relata os resultados do trabalho de auditoria, incluindo diretrizes para a elaboração e manutenção de papéis de trabalho.						

3.2.7 Implementa os processos necessários para garantir a qualidade dos trabalhos individuais de auditoria.						
3.3 Planos de Auditoria Baseados no Risco						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

3.3.1 Realiza uma avaliação periódica de riscos por meio de:						
<ul style="list-style-type: none"> • Atualização do universo de auditoria. • Identificação dos objetos de auditoria onde a exposição ao risco é maior. • Determinação da probabilidade de o risco identificado se tornar significativo ou generalizado e de gerar deficiências que impactam na consecução dos objetivos da organização. • Identificação das respostas ao risco postas em prática ou as medidas tomadas pela administração para abordar ou gerenciar esses riscos. • Identificação da necessidade de respostas adicionais ou diferentes aos riscos. 						
3.3.2 Inclui como trabalhos de auditoria no plano de auditoria e serviços periódicos aqueles objetos de auditoria onde a exposição da organização a risco é alta e/ou as respostas de gerenciamento de risco não são consideradas apropriadas.						
3.3.3 Compara o plano de auditoria e serviços com as metas e objetivos estratégicos da organização para certificar-se de que ambos estejam alinhados.						
3.3.4 Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do plano.						
3.4 Estrutura de Gerenciamento de Qualidade						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.4.1 Desenvolve políticas, práticas e procedimentos que contribuam para a melhoria contínua da atividade de AI.						
3.4.2 Desenvolve e documenta as funções, responsabilidades e accountabilities para executar, revisar e aprovar os produtos de trabalho de auditoria interna em cada estágio do processo de auditoria.						
3.4.3 Implementa e mantém um programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui atividades de monitoramento interno, bem como avaliações periódicas internas e externas da qualidade.						
3.4.4 Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho do programa de qualidade e melhoria.						

3.4.5 Desenvolve sistemas e procedimentos para monitorar e relatar o desempenho e a efetividade da atividade de AI, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> Conformidade com a Definição de Auditoria Interna, com o Código de Ética e com as Normas. Adequação do estatuto, objetivos, políticas e procedimentos da auditoria interna. Adequação da linha de reporte da atividade de AI. Contribuição para os processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle da organização. Conformidade com as leis, regulamentos e normas governamentais ou setoriais aplicáveis. Efetividade das atividades de melhoria contínua e adoção de práticas de liderança. Se a atividade de AI agrega valor e melhora as operações da organização. 						
3.4.6 Desenvolve sistemas e processos para acompanhar a implementação das recomendações feitas para melhorar a efetividade e o desempenho da atividade de AI e sua conformidade com as Normas.						
3.5 Estratégia da Auditoria Alavanca a Gestão de Risco da Organização						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.5.1 Compreende as estratégias e práticas de gestão de riscos corporativos da organização por meio de consulta à administração e aos principais interessados e revisão da documentação relevante, interna e externa à organização.						
3.5.2 Traduz as estratégias de gerenciamento de risco da organização em termos operacionais; considera influências externas, como o ambiente geral da organização (por exemplo, legislação ou cultura) necessidades das principais partes interessadas e influências internas, tais como prioridades de gestão, processos e as operações da organização.						
3.5.3 Inclui no plano de auditoria e serviços internos as áreas identificadas pela gestão como de alto risco, se apropriado, e os identificados pela atividade de AI.						
3.5.4 Monitora continuamente o perfil de risco da organização e revisa o plano de auditoria interna e os serviços, se necessário, e obtém aprovação dos ajustes junto à alta administração e/ou ao conselho.						
3.5.5 Considera a necessidade ou oportunidade de realizar uma auditoria periódica de gerenciamento de riscos em toda a organização.						
3.6 Planejamento Estratégico da Auditoria Interna						

Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.6.1 Mantem-se a par do ambiente interno e externo da organização para identificar e avaliar tendências emergentes em temas e riscos.						
3.6.2 Trabalha em estreita colaboração com a alta administração para entender as diretrizes estratégicas atuais e futuras da organização.						
3.6.3 Realiza uma avaliação abrangente para identificar lacunas nas práticas, ferramentas e conjuntos de habilidades que precisam ser abordados para responder às questões e riscos atuais e emergentes para a organização.						
3.6.4 Avalia opções para abordar as lacunas, como revisão de procedimentos ou adoção de adicionais, práticas e/ou ferramentas, pessoal adicional e/ou de perfil diferente, parcerias ou acordos de terceirização.						
3.6.5 Garante que todos os auditores internos sigam um programa de desenvolvimento profissional continuado.						
3.6.6 Revisa o plano periódico de auditoria interna e de serviços de consultoria e, se necessário, obtém a aprovação da autoridade máxima.						
3.7 Melhoria Contínua nas Práticas Profissionais						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
3.7.1 Revisa e atualiza o estatuto, políticas, práticas e procedimentos da atividade de AI para garantir que reflitam as atividades de auditoria de padrão internacional.						
3.7.2 Implementa recomendações resultantes da garantia de qualidade e de programa de melhoria contínuas.						
3.7.3 Monitora o sistema de gerenciamento de desempenho da atividade de AI para avaliar os resultados e adota ações para melhorar o desempenho.						
3.7.4 Contribui para associações profissionais relevantes para aprender e aplicar práticas líderes globais para a atividade de AI.						
3.7.5 Compartilha práticas líderes, melhorias de desempenho e tendências globais emergentes com a alta administração da organização para angariar apoio para a melhoria contínua para ambos, atividade de AI e organização.						
4 GESTÃO DE DESEMPENHO E ACCOUNTABILITY						Evidenciação da avaliação
4.1 Plano de Negócios da Auditoria Interna						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

4.1.1 Determina os objetivos de negócios e os resultados a serem alcançados pela atividade de AI, de forma articulada com o plano de auditoria e de serviços periódicos/anuais.						
4.1.2 Determina os serviços administrativos e de suporte necessários para a entrega efetiva da atividade de AI (por exemplo, humano, material e tecnologia da informação).						
4.1.3 Prepara os cronogramas relevantes e determina os recursos necessários para alcançar os objetivos.						
4.1.4 Desenvolve o plano necessário para atingir esses objetivos.						
4.1.5 Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do plano de negócios.						
4.2 Orçamento Operacional da Auditoria Interna						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.2.1 Estabelece um orçamento realista para as atividades e recursos estabelecidos no plano de negócios da atividade de AI, considerando os custos fixos e variáveis.						
4.2.2 Obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação do orçamento operacional.						
4.2.3 Analisa o orçamento de maneira contínua para garantir que ele permaneça realista e preciso, e identifica e relata quaisquer variações.						
4.3 Relatórios de Gerenciamento da Auditoria Interna						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.3.1 Identifica necessidades e requisitos de relatórios de gerenciamento de auditoria interna.						
4.3.2 Desenvolve mecanismos de coleta de dados relevantes.						
4.3.3 Elabora relatórios para atender às necessidades dos usuários e principais interessados.						
4.3.4 Fornece gerenciamento de auditoria interna com informações e relatórios relevantes em bases tempestivas e periódicas.						
4.3.5 Monitora o uso do gerenciamento de informações e de relatórios para garantir a relevância e revisão contínuas.						
4.4 Informação de Custos						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação

4.4.1 Desenvolve informações precisas sobre os custos de serviço da atividade de AI.						
4.4.2 Emprega um sistema de gerenciamento de custos para capturar custos em todo o processo de entrega de serviços.						
4.4.3 Alinha os sistemas de gestão de custos da AI com os sistemas financeiros e operacionais da organização e suas práticas de relatórios financeiros e gerenciais.						
4.4.4 Monitora os custos reais em relação aos custos previstos ou padrões estabelecidos em vários estágios de entrega.						
4.4.5 Monitora o sistema de gerenciamento de custos regularmente, garantindo que a estrutura de custos continue a ser relevante e que a informação sobre custos seja produzida/obtida da forma mais eficiente e econômica.						
4.4.6 Utiliza informações de custos na tomada de decisões.						
4.5 Medidas de Desempenho						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.5.1 Identifica os objetivos de negócios e organizacionais da atividade de AI.						
4.5.2 Determina quais operações de auditoria interna precisam ser medidas.						
4.5.3 Documenta o sistema de gerenciamento de desempenho, identificando: <ul style="list-style-type: none"> Dados de desempenho a serem coletados. A frequência da coleta de dados. Quem é responsável pela coleta de dados. Controle de qualidade de dados. Quem gera relatórios de dados de desempenho. Quem recebe os relatórios. 						
4.5.4 Desenvolve medidas de desempenho (relações de entrada/saída, medidas de produtividade).						
4.5.5 Estabelece metas de desempenho.						
4.5.6 Usa as informações de desempenho para monitorar as operações e os resultados da atividade de AI frente aos objetivos estabelecidos e tomar as medidas adequadas.						
4.5.7 Elabora relatório sobre o desempenho da atividade de AI para a alta administração e/ou partes interessadas relevantes, conforme requerido (por exemplo, relatórios trimestrais/anuais).						
4.5.8 Avalia periodicamente a relação custo-benefício e a relevância das medidas de desempenho.						
4.6 Integração de Medidas Qualitativas e Quantitativas de Desempenho						

<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.6.1 Identifica claramente os objetivos estratégicos da atividade de AI.						
4.6.2 Desenvolve medidas de desempenho abrangentes e metas que estabeleçam um nível de risco, custo, qualidade e resultados aceitáveis.						
4.6.3 Desenvolve sistemas para monitorar e medir o desempenho.						
4.6.4 Usa informações sobre o desempenho para medir e monitorar as flutuações que afetam os resultados da atividade de AI.						
4.6.5 Usa informações sobre desempenho para otimizar o uso de recursos de auditoria interna para abordar exposições da organização a risco.						
4.6.6 Obtém informações das principais partes interessadas regularmente sobre a eficácia e qualidade da atividade de AI.						
4.6.7 Incorpora os resultados do programa de garantia de qualidade e melhoria, que inclui o monitoramento e avaliações periódicas internas e externas, com as de eventual sistema de gerenciamento de desempenho utilizado, e usa as informações para melhorar o desempenho, conforme apropriado.						
4.6.8 Monitora a implementação das recomendações da atividade de AI pela administração para avaliar o impacto e valor agregado à organização (por exemplo, operações mais eficazes e melhoria no processo de governança, de gerenciamento de riscos e de controle).						
4.7 Relatório Público sobre a Efetividade da Auditoria Interna						
<p>Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.</p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
4.7.1 Estabelece medidas de impacto.						
4.7.2 Coleta os dados relevantes.						
4.7.3 Identifica o impacto no nível organizacional da atividade de AI, incluindo: <ul style="list-style-type: none"> Riscos mitigados Oportunidades de redução de custos Oportunidades de recuperação financeira 						
4.7.4 Reporta às partes interessadas externas e ao público.						
4.7.5 Obtém e usa o feedback de partes interessadas externas para melhorar a efetividade da atividade de AI.						
5 RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS E CULTURA DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
5.1 Gerenciamento Dentro da Atividade de Auditoria Interna						

Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre as Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.1.1 Determina e estabelece formalmente a estrutura organizacional apropriada dentro da atividade de AI.						
5.1.2 Identifica os papéis e responsabilidades das posições-chave na atividade de AI.						
5.1.3 Apoia as necessidades organizacionais da atividade de AI e as relações de reporte das pessoas dentro da atividade.						
5.1.4 Avalia os requisitos e obtém os recursos necessários e ferramentas de auditoria, incluindo ferramentas baseadas em tecnologia, necessárias para gerenciar e executar o trabalho da atividade de AI.						
5.1.5 Gerencia, direciona e comunica dentro da atividade de AI.						
5.1.6 Promove relacionamentos e encoraja a comunicação contínua e construtiva dentro da atividade de AI.						
5.2 Auditoria Interna como Componente da Equipe de Gerenciamento Organizacional						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.2.1 O Titular Chefe da Auditoria Interna mantém-se a par das prioridades de gestão e da mudança dos processos de negócios e de novas iniciativas.						
5.2.2 A alta administração compartilha os principais planos de gerenciamento e relatórios de informações da organização com o Titular Chefe da Auditoria Interna (por exemplo, planos estratégicos e de negócios e relatórios financeiros).						
5.2.3 O Titular Chefe da Auditoria Interna compartilha os principais planos e problemas de gerenciamento com o pessoal da atividade de AI.						
5.2.4 O Titular Chefe da Auditoria Interna participa e contribui, conforme apropriado, em comitês/ fóruns-chave de gerenciamento, como parte da equipe de gerenciamento da organização.						
5.2.5 O Titular Chefe da Auditoria Interna incentiva o envolvimento do pessoal de auditoria interna nos principais comitês organizacionais, quando apropriado.						
5.2.6 A alta administração é consultada e contribui para o desenvolvimento de planos de auditoria interna.						
5.2.7 As informações relativas aos planos e atividades da atividade de AI são regularmente intercambiadas com a alta administração.						

5.2.8 A atividade de AI articula e coordena o trabalho dos auditores externos em nome da administração.						
5.3 Coordenação com Outros Grupos de Revisão						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.3.1 Identifica os prestadores de serviços de asseguarção e consultoria internos e externos relevantes para a organização.						
5.3.2 Identifica áreas onde compartilhar planos, informações e resultados de atividades pode ser benéfico.						
5.3.3 Desenvolve processos/mecanismos para compartilhar informações e comunicar, e coordenar sobre questões de preocupação mútua.						
5.3.4 Faz contato regularmente com o auditor externo da organização para compartilhar planos e complementaridade do trabalho da atividade de AI com a do auditor externo.						
5.4 Chefe da Auditoria Interna Aconselha e Influencia o Gerenciamento de Nível Superior						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.4.1 O Titular Chefe da Auditoria Interna comunica regularmente e interage diretamente com o gerenciamento de nível superior.						
5.4.2 O Titular Chefe da Auditoria Interna contribui como parte da equipe de gerenciamento, aconselhando sobre questões estratégicas emergentes que possam afetar os negócios.						
5.4.3 O Titular Chefe da Auditoria Interna promove a colaboração e confiança entre auditores internos e os gestores da organização em questões relevantes de auditoria interna e organizacionais.						
5.4.4 O Titular Chefe da Auditoria Interna compartilha conhecimento sobre processos de negócios e melhores práticas com gerentes operacionais em toda a organização.						
5.4.5 O Titular Chefe da Auditoria Interna estabelece um forte exemplo de gerenciamento eficaz, ético e perspicaz, demonstrado por meio dos conselhos e orientações dadas aos outros gerentes da organização.						
5.4.6 O Titular Chefe da Auditoria Interna apoia o gerenciamento de alto nível através do desenvolvimento de um relacionamento formal, transparente e cooperativo com o auditor externo e incentiva a confiança do auditor externo nos processos e trabalhos da auditoria interna.						
5.5 Relacionamentos Efetivos e Contínuos						

<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
5.5.1 Comunica proativamente as principais questões estratégicas e operacionais para a alta administração e outras partes interessadas relevantes, e faz recomendações.						
5.5.2 Participa como observador em todos os comitês de missão crítica da organização.						
5.5.3 Facilita o aprendizado organizacional, identificando mudanças no ambiente global que possam impactar a organização.						
5.5.4 Conecta de maneira consistente todos os serviços da atividade de AI à sua visão, missão, valores e objetivos estratégicos.						
5.5.5 Mantém e promove o relacionamento mutuamente respeitoso com o auditor externo da organização.						
5.5.6 Contribui para a efetividade da alta administração e do conselho (por exemplo, refinamento dos estatutos, treinamento de gestores etc.).						
6 GOVERNANÇA DA AUDITORIA INTERNA						Evidenciação da avaliação
6.1 Linhas de Reporte						
<p> Por favor, indique a opção que melhor expressa a situação das declarações abaixo sobre a Governança da Auditoria Interna, usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.1.1 Desenvolve um estatuto de auditoria interna ou outro documento que defina formalmente o propósito, a autoridade, e a responsabilidade da atividade de AI.						
6.1.2 Assegura que a alta administração e/ou o conselho (corpo diretivo), se aplicável, aprove formalmente o estatuto.						
6.1.3 Adota uma declaração de missão e/ou visão para a atividade de AI.						
6.1.4 Comunica o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de AI para toda a organização.						
6.1.5 Assegura-se de que o Titular Chefe da Auditoria Interna relate administrativamente e funcionalmente a um nível dentro da organização que permite que a atividade de AI cumpra suas responsabilidades.						
6.1.6 Revisa e atualiza o estatuto regularmente e obtém da alta administração e/ou do conselho a aprovação das atualizações.						
6.2 Acesso Total às Informações, Ativos e Pessoas da Organização						

<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.2.1 Inclui no estatuto de auditoria interna a autoridade para a atividade de AI para obter acesso a todas as informações, ativos e pessoas da organização necessárias para o desempenho de suas funções.						
6.2.2 Estabelece uma política relacionada à autoridade específica da atividade de AI com respeito a atividades plenas, livres e acesso irrestrito aos registros, propriedades físicas e pessoal da organização e em relação a das operações da organização que estão sendo auditadas.						
6.2.3 Estabelece procedimentos para acessar formalmente tais registros, propriedades físicas e pessoal relativamente a qualquer uma das operações da organização que estiver sendo auditada.						
6.2.4 Estabelece procedimentos a seguir quando a administração optar por não divulgar os documentos necessários durante o desempenho de um trabalho de auditoria interna.						
6.3 Mecanismos de Financiamento da Auditoria Interna						
<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.3.1 Determina os recursos necessários para realizar efetivamente a atividade de AI.						
6.3.2 Inclui como recursos todo o financiamento necessário para apoiar a atividade de AI na prestação de serviços de asseguarção e de consultoria necessários para abordar os riscos identificados (incluindo serviços administrativos e de apoio).						
6.3.3 Estabelece um processo/mecanismo para aprovar as necessidades de recursos da atividade de AI, proporcionando transparência e sendo independente da influência da administração.						
6.3.4 Identifica o impacto das limitações de recursos e comunica o impacto à alta administração e/ou o conselho.						
6.4 Supervisão da Gestão da Atividade de Auditoria Interna						
<p> Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica. </p>	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.4.1 Recomenda e contribui para o estabelecimento do mecanismo/processo apropriado para fornecer supervisão e aconselhamento.						

6.4.2 Se um comitê de gerentes seniores for esse mecanismo, contribui recomendando a associação de atributos dos membros, auxiliando no desenvolvimento do seu estatuto, e fornecendo apoio de secretaria.						
6.4.3 Estabelece políticas e procedimentos para que a atividade de AI se comunique, interaja e relate ao comitê de gerentes seniores ou outro mecanismo/processo.						
6.4.4 Reúne-se regularmente com gerentes seniores para aumentar a conscientização da administração sobre governança, avaliação de risco, auditoria interna e o valor de um forte ambiente de controle.						
6.4.5 Incentiva o apoio dos gerentes seniores para a independência da atividade de AI por meio da defesa dos seus esforços, como a comunicação do mandato, autoridade, independência e benefícios da atividade de AI em toda a organização.						
6.4.6 Coordena o trabalho da atividade de AI e compartilha resultados e informações relevantes com outros prestadores de serviços de asseguração e consultoria para a organização.						
6.5 Reporte do Chefe da Auditoria Interna a Autoridade de Nível Superior						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.5.1 Reflete no estatuto de auditoria interna a relação de subordinação funcional direta do Titular Chefe da Auditoria Interna com o órgão colegiado superior e a relação de subordinação administrativa direta com o dirigente máximo ou colegiado dirigente da organização.						
6.5.2 Garante que o Titular Chefe da Auditoria Interna se reúna regularmente e se comunique diretamente com o dirigente máximo ou corpo diretivo, se aplicável.						
6.6 Supervisão Independente da Atividade de Auditoria Interna						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.6.1 Contribui para o estabelecimento e o desempenho do órgão de supervisão independente recomendando atributos para os membros, auxiliando no desenvolvimento de seu estatuto, fornecendo apoio de secretaria e influenciando a agenda.						
6.6.2 Alinha o estatuto do órgão de supervisão com o da atividade de AI para reforçar as condições críticas de relacionamento entre o órgão de supervisão e a atividade de AI.						
6.6.3 Estabelece políticas e procedimentos para que a atividade de AI se comunique, interaja e relate ao órgão de supervisão independente.						

6.6.4 Estabelece o papel do órgão de supervisão com relação à nomeação e destituição do Titular Chefe da Auditoria Interna.						
6.7 Independência, Poder e Autoridade da Auditoria Interna						
Escala de avaliação: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4	Indique as evidências que corroboram a avaliação
6.7.1 Confirma, angaria apoio e aprova/sanciona formalmente o mandato apropriado para a atividade de AI.						
6.7.2 Comunica a independência, o poder e a autoridade da atividade de AI a toda a organização, às partes interessadas e ao público.						
6.7.3 Explora e avalia as principais práticas de auditoria interna em outras jurisdições para melhorar a independência e objetividade da atividade de AI.						
6.7.4 Adapta e aplica as principais práticas externas à organização para melhorar a governança, a gestão de riscos e os controles dentro da organização, incluindo os meios pelos quais o órgão de supervisão exerce suas responsabilidades.						

Anexo VII: (APA02) Questionário de Avaliação Periódica – Administração

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO PERIÓDICA						
Objetivo do Questionário	Obter opinião dos dirigentes das unidade auditada quanto à atuação da auditoria interna, o relacionamento institucional e os resultados para a unidade e para a organização.					
Público-Alvo	Aplicável aos gestores (Diretor-Geral, Secretário-Geral da Presidência, Secretários e Assessores-Chefe).					
Procedimentos de Aplicação	Disparar a pesquisa a cada dois anos.					
1 Serviços e Papel da Auditoria Interna						
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Serviços e Papel da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.						
	0	1	2	3	4	
1.1 A atividade de AI é reconhecida como influenciadora de mudanças positivas e melhoria contínua dos processos, dos resultados finais e da prestação de contas dentro da organização.						
1.2 A atividade de AI acrescenta valor influenciando a política organizacional e contribuindo para melhores decisões dos principais interessados.						
1.3 A organização aceita e usa o conhecimento dos auditores internos para melhorar processos de negócios e ajudar a alcançar os objetivos estratégicos.						
1.4 O monitoramento das recomendações da AI e das medidas adotadas é relevante para o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos processos de trabalho da minha unidade ou da organização.						

1.5 Os trabalhos da AI contribuem para a melhoria dos processos de governança, de gerenciamento de riscos e de controle do objeto auditado.					
1.6 Os trabalhos da AI influenciam a mudança para contribuir e manter as operações da unidade ou do Tribunal mais eficientes, eficazes, efetivas e de alto desempenho.					
1.7 Os trabalhos da AI contribuem para a prevenção, o impedimento e a detecção de atos ilegais ou violações de políticas, procedimentos ou requisitos estabelecidos em contratos e normas, na minha unidade ou no Tribunal como um todo.					
2 Pessoal da Auditoria Interna					
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Pessoal da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4
2.1 As equipes da auditoria interna se comunicam de forma eficaz (oral, escrita e apresentações).					
2.2 As equipes da auditoria interna, individual e/ou coletivamente, demonstram ser tecnicamente preparadas para os trabalhos que realizam.					
2.3 As equipes da auditoria interna demonstram estar atualizadas com as mudanças nos modelos de gestão do setor judiciário e em questões regulatórias relevantes para o Tribunal.					
2.4 As equipes da auditoria interna demonstram conhecimento adequado dos processos de negócio da minha unidade.					
2.5 O pessoal da auditoria interna apresenta adequadamente os problemas identificados e propõe soluções razoáveis e pertinentes.					
2.6 A atividade de auditoria interna é vista como uma fonte viável de profissionais qualificados que possam contribuir com o desenvolvimento das unidades do STJ.					
2.7 O pessoal da auditoria interna compartilha conhecimento, experiências e perspectivas com as equipes e servidores de outras unidades do Tribunal.					
3 Práticas Profissionais da Auditoria Interna					
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Práticas Profissionais da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4
3.1 Os relatórios da atividade de auditoria interna são precisos, objetivos, claros, concisos, construtivos, completos e oportunos.					
3.2 A atividade de AI contribui para a governança, o gerenciamento de riscos e os controles da organização, processa e agrega valor e promove melhorias para as operações da organização.					
3.3 A atividade de AI é estratégica e observa as boas práticas aplicadas no âmbito externo visando o aprendizado contínuo e a melhoria de sua atuação.					
3.4 Os trabalhos de auditoria são realizados com proficiência e o devido cuidado.					
3.5 A auditoria interna considera as prioridades das unidades e da administração no planejamento e no desenvolvimento dos seus trabalhos.					

4 Gestão de Desempenho e *Accountability* da Auditoria Interna

Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Desempenho e a <i>Accountability</i> da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4
4.1 Os gestores da atividade de auditoria interna se comunicam de forma eficaz (oral, escrita e apresentações).					
4.2 A atividade de auditoria interna estabelece planos anuais de auditoria para avaliar áreas ou tópicos que são significativos para a nossa organização.					
4.3 A atividade de auditoria interna comunica suficientemente seus planos de auditoria à administração das áreas que são clientes dos trabalhos. Isso inclui descrições de objetivos e escopo dos trabalhos.					
4.4 A atividade de auditoria interna promove efetivamente a ética e os valores apropriados em nossa organização.					
4.5 A atividade de auditoria interna avalia adequadamente a maturidade da governança institucional da organização.					
4.6 A atividade de auditoria interna avalia adequadamente a eficácia dos processos de gerenciamento de riscos empregados pela administração para atingir os objetivos.					
4.7 A atividade de auditoria interna avalia com competência a adequação e eficácia do sistema de controles internos de nossa organização.					
4.8 As contribuições da atividade de auditoria interna para os objetivos das unidades e do Tribunal são perceptíveis.					

5 Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna

Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Relações Organizacionais e Cultura da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verdadeira na maior parte; (4) Assertiva totalmente verdadeira.	0	1	2	3	4
5.1 A auditoria interna demonstra esforço integração de sua atuação com a atuação das unidades do Tribunal.					
5.2 A auditoria interna mantém visão consistente e alinhada com a do Tribunal e suas unidades.					
5.3 A auditoria interna articula claramente seus objetivos estratégicos e de curto prazo e o valor que ela oferece para a organização.					
5.4 A auditoria interna busca minimizar a duplicidade de esforços entre sua própria atividade e as atividades de outras unidades do Tribunal.					
5.5 Os dirigentes da auditoria interna são vistos como parte integrante (fundamental) da equipe de gestão da organização e contribuem para o alcance dos resultados organizacionais.					
5.6 A auditoria interna auxilia o Tribunal e suas unidades promovendo uma interlocução adequada com os órgãos de controle externo.					

5.7 O propósito, a autoridade e a responsabilidade estão documentados e definem o papel da auditoria interna e fornecem uma base de critérios para que a alta administração e/ou o conselho (ou controle externo) possam avaliar as operações da atividade de AI.					
6 Governança da Auditoria Interna					
Por favor, indique sua resposta às declarações abaixo sobre os Governança da Auditoria Interna , usando a escala dada: (0) Não aplicável ou Não é possível avaliar; (1) Assertiva totalmente inverídica; (2) Assertiva inverídica na maior parte; (3) Assertiva verídica na maior parte; (4) Assertiva totalmente verídica.	0	1	2	3	4
6.1 O pessoal da atividade de auditoria interna respeita o valor e a propriedade das informações que recebe e não divulga informações sem a devida autoridade, a menos que haja uma obrigação legal ou profissional de fazê-lo.					
6.2 O pessoal apresenta o mais alto nível de objetividade profissional ao realizar seu trabalho, fazendo uma avaliação equilibrada de todas as circunstâncias relevantes, e não é indevidamente influenciado por seus próprios interesses ou por outros na formação de julgamentos.					
6.3 A atividade de auditoria interna é percebida como agregadora de valor e ajuda a organização a atingir seus objetivos.					
6.4 A integridade da atividade de auditoria interna estabelece confiança, fornecendo a base para seu papel como consultor confiável na organização.					
6.5 A posição da atividade de auditoria interna na estrutura organizacional (vinculada ao Presidente) garante sua independência e capacidade de cumprir suas responsabilidades.					
6.6 A criação e/ou a manutenção de linha de reporte dos resultados de trabalhos relevantes realizados e da atuação da auditoria interna é relevante para o fortalecimento da atividade de auditoria interna.					
6.7 O pessoal da atividade de auditoria interna tem acesso livre e irrestrito a registros, informações, locais e funcionários durante o desempenho de seus trabalhos.					
6.8 O pessoal da atividade de auditoria interna leva em consideração os riscos relativos aos objetivos da minha unidade na definição de escopo e extensão dos trabalhos que realiza.					
7 Comentários					
7.1 O que você descreveria como pontos fortes da atividade de auditoria interna? Quais são as coisas que eles fazem bem e que você gostaria que eles continuassem fazendo ou expandissem? (Inclua áreas novas ou existentes onde você acha que serviços adicionais de auditoria seriam úteis.)					

<p>7.2 Quais pontos da atividade de auditoria interna que você identifica necessidade de melhoria? Que coisas você gostaria de vê-los parar de fazer? Que coisas você gostaria que a auditoria interna fizesse e não faz? (Inclua suas sugestões de como os serviços de auditoria podem ser melhorados.)</p>	
<p>7.3 Especificamente, como a atividade de auditoria interna pode agregar valor à organização como um todo?</p>	
<p>7.4 Especificamente, como a atividade de auditoria interna pode agregar valor à sua unidade?</p>	

8. GLOSSÁRIO

A

Accountability - Obrigação que têm as pessoas, físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, às quais se tenham confiado recursos públicos, incluídos os órgãos, as entidades e organizações de qualquer natureza, de assumir as responsabilidades de ordem fiscal, gerencial e programática que lhes foram conferidas, e de informar a quem lhes delegou essas responsabilidades. E, ainda, obrigação imposta, a uma pessoa ou entidade auditada de demonstrar que administrou ou controlou os recursos que lhe foram confiados em conformidade com os termos segundo os quais lhe foram entregues.

Achado - Qualquer fato significativo, digno de relato pelo auditor, constituído por quatro atributos essenciais: situação encontrada (ou condição, o que é), critério (o que deveria ser), causa (razão do desvio em relação ao critério) e efeito (consequência da situação encontrada). Decorre da comparação da situação encontrada com o critério e deve ser devidamente comprovado por evidências. O achado pode ser negativo, quando revela impropriedade ou irregularidade, ou positivo, quando aponta boas práticas de gestão.

Ad hoc – É um processo que não possui um fluxo sequencial, que suas atividades são executadas de forma não obrigatória, não estruturada. É um termo, essencialmente, jurídico cuja tradução significa “para esta finalidade”, “para isso” ou “para este efeito”. É uma expressão latina, geralmente usada para informar que determinado acontecimento tem caráter temporário e que se destina para aquele fim específico.

Agregar Valor - A atividade de auditoria interna agrega valor à organização (e a suas partes interessadas) quando proporciona avaliação objetiva e relevante, e contribui para a eficácia e eficiência dos processos de governança, gerenciamento de riscos e controles.

Ambiente de Controle - Atitudes e ações do conselho e da administração em relação à importância dos controles dentro da organização. O ambiente de controle proporciona a disciplina e a estrutura para se atingir os principais objetivos do sistema de controle interno.

Alta Administração - A alta administração representa o mais alto nível estratégico e decisório de um órgão ou entidade, seja ela parte da Administração Pública Federal Direta ou Indireta. Para os efeitos deste Programa, deve ser considerado como Alta Administração todo e qualquer responsável por tomar decisões de nível estratégico, independentemente da natureza da Unidade e das nomenclaturas utilizadas. São, portanto, as instâncias responsáveis pela governança, pelo gerenciamento de riscos e pelos controles internos da gestão.

Amostra em Auditoria - Aplicação de procedimentos de auditoria em menos de 100% dos itens de população relevante para fins de auditoria, de maneira que todas as unidades de amostragem tenham a mesma chance de serem selecionadas para proporcionar uma base razoável que possibilite o auditor concluir sobre toda a população.

Atividade - Termo genérico utilizado para expressar operações, ações ou transações que uma organização, pessoa ou entidade realiza com vistas ao alcance de objetivos determinados, refletindo os fluxos de trabalho cotidianos que formam os processos de trabalho.

Atividade de Auditoria Interna - Estruturada em procedimentos, com enfoque técnico, objetivo, sistemático e disciplinado, tem por finalidade agregar valor ao resultado da organização e melhorar os processos e as atividades da gestão e dos controles internos, por meio de recomendações com

vistas a soluções das não conformidades apontadas nos relatórios. Compreende as técnicas necessárias ao exame analítico dos atos da administração e à avaliação dos sistemas contábil, financeiro, de pessoal, patrimonial, além dos demais sistemas administrativos, mediante a confrontação entre a situação encontrada e determinado (s) critério (s) técnico, operacional ou legal.

Auditoria Baseada em Risco - É uma metodologia que associa a auditoria interna à estrutura global da gestão de riscos da organização, com vistas a auxiliar na definição do escopo, da natureza, época e extensão dos procedimentos de auditoria, de maneira a reduzir a um nível aceitável o risco de fornecer um relatório que seja inadequado e, consequentemente, contribuir para que as auditorias sejam realizadas com mais eficiência e eficácia.

C

Causa do achado (ou da constatação) - Razão ou explicação para a situação encontrada ou o fator ou fatores responsáveis pela diferença entre essa e o critério de auditoria. A causa é o elemento sobre o qual incidirão as ações corretivas que serão propostas.

Conformidade - É a confirmação da legalidade e legitimidade dos atos de gestão em relação a padrões normativos expressos em normas técnicas ou jurídicas e regulamentos aplicáveis, bem como em relação a disposições de cláusulas de contratos, convênios, acordos, ajustes e instrumentos congêneres. Aderência às políticas, planos, procedimentos, leis, regulamentações, contratos ou outros.

Conselho da Administração - Estrutura colegiada com poder decisório encarregada de gerir, em nível estratégico, as atividades e a administração de um órgão ou entidade da Administração Pública Federal, não se confundindo com conselhos e comissões de caráter opinativo. Sua denominação pode variar de acordo com a organização, de modo que o enquadramento de um colegiado como “conselho” deve ser realizado com base nas suas atribuições e poderes legais e regimentais. Caso não exista na organização, suas atribuições são absorvidas pela alta administração.

Controles internos - Processo efetuado pela administração e por todo o corpo funcional, integrado ao processo de gestão em todas as áreas e todos os níveis de órgãos e entidades públicos, estruturado para enfrentar riscos e

fornecer razoável segurança de que, na consecução da missão, dos objetivos e das metas institucionais, os princípios constitucionais da administração pública serão obedecidos.

Constatação - Qualquer fato significativo, digno de relato, constituído por quatro atributos: situação encontrada, critério, causa e efeito. Decorre da comparação da situação encontrada com o critério e deve ser devidamente comprovado por elementos contidos nos autos. É equivalente ao “achado” do processo de fiscalização.

Coordenador do Trabalho - Membro da equipe de fiscalização a quem compete, por força de designação expressa na Ordem de Serviço, liderar a equipe e representá-la perante o fiscalizado.

Crerérios de auditoria - Referências usadas para mensurar ou avaliar o objeto de auditoria. O referencial que indica o estado requerido ou desejado ou a expectativa em relação ao objeto de auditoria. Reflete como deveria ser a gestão, provendo o contexto para compreensão dos achados de auditoria e para a avaliação das evidências de auditoria.

Custos fixos e variáveis – Os custos fixos são aqueles que são menos suscetíveis a apresentar variações de acordo com o nível de atividade. Já ps custos variáveis correspondem aos gastos que aumentam ou diminuem de forma proporcional ao nível de produção/realização da atividade.

E

Efeitos do achado ou da constatação - Consequências para o órgão/entidade, o erário ou para a sociedade, resultantes da discrepância entre a situação encontrada e o critério. Os efeitos do achado indicam a sua gravidade, ou ainda, eventuais benefícios no caso de achados ou constatações positivas. Subdividem-se em duas classes: os efeitos reais, ou seja, aqueles efetivamente verificados, e os efeitos potenciais (riscos), aqueles que podem ou não se concretizar.

Efetividade - Relação entre os resultados de uma intervenção ou programa, em termos de efeitos sobre a população-alvo (impactos observados), e os objetivos pretendidos (impactos esperados). Trata-se de verificar a ocorrência de mudanças na população-alvo que poderiam ser razoavelmente atribuídas às ações do programa avaliado. Diz respeito ao alcance dos resultados pretendidos a médio e longo prazo.

Eficácia - Grau de alcance das metas programadas (bens e serviços) em um determinado período de tempo, independentemente dos custos implicados. O conceito de eficácia diz respeito à capacidade da gestão de cumprir objetivos imediatos, traduzidos em metas de produção ou de atendimento, ou seja, a capacidade de prover bens ou serviços de acordo com o estabelecido no planejamento das ações.

Eficiência - Relação entre os produtos (bens e serviços) gerados por uma atividade e os custos dos insumos empregados para produzi-los, em um determinado período de tempo, mantidos os padrões de qualidade. Essa dimensão refere-se ao esforço do processo de transformação de insumos em produtos. Pode ser examinada sob duas perspectivas: minimização do custo total ou dos meios necessários para obter a mesma quantidade e qualidade de produto; ou otimização da combinação de insumos para maximizar o produto quando o gasto total está previamente fixado.

Escopo - Profundidade e amplitude do trabalho para alcançar o objetivo da fiscalização. É a delimitação estabelecida para o trabalho e é expresso pelo objetivo, pelas questões e pelos procedimentos, no seu conjunto.

Estatuto - O estatuto de auditoria interna é um documento formal que define o propósito, a autoridade e a responsabilidade da atividade de auditoria interna. O estatuto de auditoria interna estabelece a posição da atividade de auditoria interna dentro da organização; autoriza o acesso aos registros, ao pessoal e às propriedades físicas relevantes para o desempenho dos trabalhos de auditoria; e define o escopo das atividades de auditoria interna.

Estrutura de controle interno - (Ver ambiente de controle) - Consiste em políticas e procedimentos adotados para atuar sobre riscos de maneira a contribuir para que os objetivos de uma organização sejam alcançados dentro de padrões estabelecidos.

Estrutura Internacional de Práticas Profissionais (International Professional Practices Framework – IPPF) - Estrutura conceitual que organiza as orientações oficiais promulgadas pelo IIA. As orientações oficiais são compostas por duas categorias – (1) mandatórias e (2) fortemente recomendadas.

Evidência (do achado ou da constatação) - Informação obtida durante a ação de controle que documenta o achado ou a constatação e respalda o exame técnico e a conclusão da instrução ou relatório. Pode ser classificada como física, documental, testemunhal e analítica. Deve ter os seguintes atri-

butos: confiabilidade, relevância, suficiência e validade.

Execução da auditoria - Fase da fiscalização na qual a equipe utiliza as fontes de informação e aplica os procedimentos previstos na fase de planejamento em busca de evidências para fundamentar as conclusões.

G

Gestão de Risco - Processo global representado pelo conjunto de métodos e técnicas que possibilitam a identificação, a análise e a avaliação e monitoramento de riscos que possam afetar organizações, programas, atividades de forma a comprometer o alcance do cumprimento dos objetivos da organização. Envolve a identificação das fontes de risco, dos eventos e de sua probabilidade de ocorrência, de suas causas e suas consequências potenciais, das áreas de impacto, das circunstâncias envolvidas, inclusive aquelas relativas a cenários alternativos.

Gerenciamento de Risco - Aplicação de uma arquitetura (princípios, estrutura e processo) para identificar riscos, analisar e avaliar se devem ser modificados por algum tratamento a fim de atender critério de risco. Ao longo desse processo, comunica-se e consulta-se as partes interessadas, monitora-se e analisa-se criticamente os riscos e os controles que os modificam, a fim de assegurar que nenhum tratamento de risco adicional é requerido.

Gestão - Estruturas responsáveis pelo planejamento, execução, controle, ação, enfim, pelo manejo dos recursos e poderes colocados à disposição de órgãos e entidades para a consecução de seus objetivos, com vistas ao atendimento das necessidades e expectativas dos cidadãos e demais partes interessadas.

Gestores - Servidores ou empregados públicos, civis ou militares, ocupantes de cargo efetivo ou em comissão, que compõem o quadro funcional dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, responsáveis pela coordenação e pela condução dos processos e atividades da unidade, incluídos os processos de gerenciamento de riscos e controles.

Governança - Conjunto de políticas e processos que moldam a maneira como uma organização é dirigida, administrada, controlada e presta contas

do cumprimento das suas obrigações de accountability. No setor público, a governança compreende essencialmente os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a atuação da gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade.

I

Independência - Liberdade de condições que ameaçam a capacidade da atividade de auditoria interna para cumprir suas responsabilidades de forma imparcial.

Indicador de desempenho - Número, percentagem ou razão que mede um aspecto do desempenho na realização de objetivos estratégicos e operacionais relevantes para o negócio, relacionados aos objetivos-chave da organização, com o objetivo de comparar esta medida com metas preestabelecidas.

M

Matriz de Achados - Documento que estrutura o desenvolvimento dos achados, explicitando, para cada um, a situação encontrada, o critério adotado, as causas, os efeitos, as evidências e as propostas de encaminhamento.

Matriz de Planejamento - Documento que organiza e sistematiza o planejamento do trabalho de auditoria e documenta o programa de auditoria, discriminando o objetivo de auditoria e as questões de auditoria formuladas para alcançar tal objetivo; as informações requeridas, as fontes de informações e os procedimentos de auditoria para responder às questões.

Metodologia de amostragem - Critérios usados para selecionar objetos específicos de uma ação de controle, utilizando como base os seguintes aspectos: agregação de valor, materialidade, relevância e vulnerabilidade, entre outros.

Missão - É a finalidade da organização, sua razão de ser. Definição do seu propósito principal.

Monitoramento - Instrumento de controle interno utilizado para verificação do cumprimento das recomendações e sugestões formuladas às unida-

des auditadas, bem como a avaliação dos resultados alcançados.

N

Normas para a prática de Auditoria Interna - Um pronunciamento profissional promulgado pelo Conselho de Normas de Auditoria Interna (Internal Audit Standards Board) que delineia os requerimentos para se executar um amplo espectro de atividades de auditoria interna e para avaliar o desempenho da auditoria interna.

O

Objetividade – Condição imparcial que permite aos auditores internos executarem os trabalhos de auditoria de maneira a terem uma confiança no resultado de seu trabalho e que não seja feito nenhum comprometimento da qualidade. A objetividade requer que os auditores internos não subordinem a outras pessoas o seu julgamento em assuntos de auditoria.

Objeto Auditado (Objeto de Auditoria) - Unidade, função, processo, sistema ou similar, sob a responsabilidade de uma Unidade Auditada, sobre a qual pode ser realizada atividades avaliação ou consultoria pela Auditoria Interna.

Opinião do Trabalho de Auditoria - Classificação, conclusão e/ou outra descrição dos resultados de um trabalho de auditoria interna, relacionados aos aspectos contidos nos objetivos e no escopo do trabalho.

Ordem de Serviço - É o ato expedido pela Unidade de Auditoria Interna para aprovar o Programa de Auditoria, estabelecendo a unidade a ser fiscalizada, o objetivo dos trabalhos, as fases de execução e os prazos para o cumprimento das etapas do processo de auditoria, e designando a equipe de auditoria, indicando, dentre os seus componentes, o coordenador.

P

Papéis de trabalho - Documentação que constitui o suporte do trabalho de-

envolvido pelo auditor, contendo o registro de todas as informações utilizadas, das verificações a que procedeu e das conclusões a que chegou, independentemente da forma, do meio físico ou das características intrínsecas ou extrínsecas. Consideram-se papéis de trabalho aqueles preparados pelo auditor, pelo auditado ou por terceiros, a exemplo de planilhas, formulários, questionários preenchidos, fotografias, arquivos de dados, de vídeo ou de áudio, ofícios, memorandos, portarias, cópias de contratos ou termos de convênio, matrizes de planejamento, de achados e de responsabilização.

Parte interessada (stakeholders) - Pessoa ou organização que pode afetar, ser afetada, ou perceber-se afetada por uma decisão ou atividade da organização.

Planejamento de Fiscalização - Fase do processo de fiscalização em que se desenvolve e se documenta o plano de um trabalho específico (por exemplo, fase de planejamento de auditoria), estabelecendo o escopo, o prazo e a alocação de recursos, bem como desenvolvendo os procedimentos necessários para consecução do objetivo da fiscalização.

Plano Anual - Atividade de definição das fiscalizações que serão realizadas pela instituição, considerando todas as ações de controle que devem ser executadas, de maneira integrada, e as ações de capacitação necessárias para lhes dar suporte.

Plano de Ação - Documento elaborado pela Unidade de Auditoria Interna do órgão/entidade fiscalizado que explicita as medidas que serão tomadas a partir do resultado obtido na implementação do programa de avaliação da qualidade.

Prestação de Contas - Processo de controle externo destinado a avaliar e julgar o desempenho e a conformidade da gestão das pessoas abrangidas pelos incisos I, III, IV, V e VI do art. 5º da Lei 8.443/92, com base em documentos, informações e demonstrativos de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional ou patrimonial, obtidos direta ou indiretamente.

Procedimentos - Atividades a serem executadas para consecução do objetivo da fiscalização. Devem ser detalhados em tarefas descritas de forma clara, de modo a não gerar dúvidas ao executor e esclarecer os aspectos a serem abordados, bem como expressar as técnicas a serem utilizadas.

Processo de Controle - Políticas, procedimentos (manuais e automatizados) e atividades que fazem parte da estrutura de controle, desenhados e opera-

dos para assegurar que os riscos sejam contidos dentro do nível que uma organização esteja disposta a aceitar.

Processo de Trabalho - Conjunto de recursos e atividades inter-relacionadas ou interativas que transformam insumos (entradas) em serviços/produtos (saídas). Esses processos são geralmente planejados e realizados para agregar valor aos serviços e produtos. Podem ser agrupados em macroprocessos e subdivididos em subprocessos.

Processos de Negócio - É o conjunto de atividade ou tarefas que são estruturadas e giram em torno da produção de um resultado de valor para o cliente, por meio da entrega de um serviço ou produto.

Programa de Auditoria - Plano desenvolvido e documentado para cada trabalho de auditoria, com base nos elementos obtidos na visão geral do objeto. Evidencia o objetivo da auditoria e a forma de alcançá-lo, mediante a definição do escopo, do universo e amostra a serem examinados, dos procedimentos e técnicas a serem utilizados, dos critérios de auditoria, das informações requeridas e suas fontes, das etapas a serem cumpridas com respectivos cronogramas e prazo e da quantificação de recursos necessários à execução do trabalho. Deve ser documentado em matrizes de planejamento, e, no que couber, de possíveis achados.

Propostas de Encaminhamento - Apresentação de medidas preventivas, corretivas, processuais ou materiais identificados pela unidade de auditoria, a partir dos resultados encontrados na ação de fiscalização, a serem tomadas medidas para a avaliação pelo relator ou colegiado.

Q

Questionário - Método estruturado de coleta de dados, por meio de formulário, usado para quantificar informação padronizada, sobre grande número de unidades de pesquisa. Permite comparar respostas, realizar análise estatística e generalizar as conclusões, no caso de amostras aleatórias.

Questões de Auditoria – É o detalhamento dos objetivos a serem respondidos, ou seja, o desdobramento do objetivo em perguntas que abordem os diferentes aspectos do escopo do trabalho, ao tempo em que se discute onde se quer chegar com os questionamentos (possíveis achados). São detalhados na Matriz de Planejamento.

R

Recomendação – Orientações emitidas pela Unidade de Auditoria Interna à Administração do Tribunal, no sentido de providenciar medidas e ações de acordo com as conclusões obtidas na atividade de auditoria.

Relatório de Auditoria - Instrumento formal e técnico por intermédio do qual a equipe comunica aos leitores o objetivo e as questões de auditoria, o escopo e as limitações de escopo, a metodologia utilizada, os achados de auditoria, as conclusões e as propostas de encaminhamento. Na sua elaboração devem ser observados os seguintes requisitos de qualidade: clareza, completude, concisão, convicção, exatidão, objetividade, relevância e tempestividade.

Reporte - Linha funcional e hierárquica a ser observada pela unidade de auditoria interna na comunicação e apresentação dos resultados.

Reunião de Abertura - Reunião da equipe com os representantes das unidades auditadas/fiscalizada ou representantes por eles designados, na qual a equipe se identifica formalmente, e esclarece os objetivos e o escopo do trabalho.

Risco - Possibilidade de ocorrer um evento que venha a ter impacto no cumprimento dos objetivos da Unidade Auditada. Em geral, o risco é medido em termos de impacto e de probabilidade.

S

Sistema de Controle Interno – ver Estrutura de Controle Interno

Sumário Executivo – É o documento que apresenta de forma resumida os aspectos mais relevantes de um plano de negócio ou produto.

Supervisor - Especialista, diretor técnico ou titular de unidade técnica, ou ainda seus respectivos substitutos legais, responsável pela supervisão da fiscalização.

T

Técnicas de Auditoria - Formas padronizadas utilizadas na aplicação dos procedimentos com vistas à obtenção de diferentes tipos de evidências ou ao tratamento de informações. São exemplos de técnicas: análise de contas contábeis, análise de conteúdo, análise gráfica de dados, análise SWOT, caso negativo, circularização, conciliações, conferência de cálculos, cruzamento eletrônico de dados, diagrama de verificação de risco, entrevista, exame documental, indagação escrita, inspeção física, interpretações alternativas, mapa de processo, observação, revisão analítica, tubulação de frequências, triangulação.

Titular da Auditoria Interna - Chefe da auditoria descreve a pessoa em uma posição de alto nível (sênior) responsável pelo gerenciamento eficaz da atividade de auditoria interna de acordo com o estatuto e a Definição de Auditoria Interna, o Código de Ética e as Normas. O nome da posição específica do chefe de auditoria pode variar de acordo com as organizações.

Trabalho de Auditoria Interna - Uma atribuição específica de auditoria interna, tarefa ou atividade de revisão, tais como uma auditoria interna, uma revisão de autoavaliação de controle (control self-assessment), investigação de fraude ou consultoria. Um trabalho de auditoria pode incluir tarefas múltiplas ou atividades desenhadas para cumprir um grupo específico de objetivos relacionados.

The Institute of Internal Auditors – É uma associação profissional, fundada em 1960, com fins não econômicos, que presta serviços de formação, capacitação e certificação profissional para seus associados.

Trabalhos de Asseguração (Serviços de Asseguração) - Trabalho no qual o auditor expressa uma conclusão com a finalidade de aumentar o grau de confiança dos outros usuários previstos, que não seja a parte responsável,

Secretaria de Auditoria Interna

Diocesio Sant'Anna da Silva

Equipe Técnica

Elaboração: Maria Elizabeth Canuto Calais
Colaboração: Geovani Ferreira de Oliveira

Projeto Gráfico



STJ
SUPERIOR
TRIBUNAL DE JUSTIÇA